



Magíster en Educación
Mención Gestión de Calidad

Trabajo de Grado II
Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoras
Colegio Chile, Primer Ciclo.

Profesor: Roció Riffo San Martín

Alumno: David Contreras Núñez

Santiago – Chile, diciembre 2020

Índice:

1.- Portada.....	1
2.- índice	2
3.- Resumen.....	3
4.- Introducción.....	4-5
5.- Marco Teórico	6-10
6.- Marco Conceptual	11-15
7.- Diagnóstico institucional	16-112
8.- Análisis de resultados.....	113-121
9.- Plan de mejoramiento.....	122-127
10.- Bibliografía	128-129
11.- Anexos	130-132

Resumen.

El presente trabajo, consiste en realizar un plan de mejoras, desde la información contenida en el Diagnóstico institucional, el cual, se realizará a través, de los datos recopilados desde la red y usare el método de la observación e información diversas fuentes.

Lo importante para realizar este trabajo es centrarse en las cuatro dimensiones y a su vez por cada dimensión existirán tres sub dimensiones.

En la dimensión, Liderazgo y sus sub dimensiones son: el liderazgo del sostenedor, liderazgo del Director y Planificación y gestión de resultados.

En la dimensión, Gestión Pedagógica y sus sub dimensiones son: Gestión Curricular, Enseñanza y aprendizaje del aula y Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

En la dimensión, Formación y Convivencia y sus sub dimensiones son: Formación, Convivencia y participación y vida democrática.

En la dimensión, Gestión de Recursos y sus sub dimensiones son: Gestión de personal, gestión de recursos financieros y Gestión de recursos educativos.

Una vez teniendo estos elementos, los analizare y recién hay podre plantear el plan de mejoras, que está pensado en un año calendario.

De esta forma, los invito a poder leer este trabajo que en líneas generales es lo señalado anteriormente.

Introducción.

En estos tiempos, donde todo cuesta un poco más que antes de la pandemia, para poder desarrollar este trabajo ha sido muy difícil debido a que en todos los colegios donde toque puertas no me entregaron información debido a que señalan que están con mucha exigencia y no me podrán entregar información, he incluso en el colegio que hare el trabajo, en primera instancia me dijeron que ningún problema me ayudarían, lo que no fue así, cuando lleve la carta de la universidad, me cerraron la puerta, diciendo que no me podrían ayudar por ser parte de esa comunidad escolar como apoderado de mi hijo, decisión que no comparto, pero la persona que manda es la directora y esa fue su decisión.

De todas formas, encontré material en la red, más la observación, teoría y el contexto en el cual nos encontramos, creo que independiente a todos estos puntos expuestos anteriormente, estamos en condiciones de poder realizar este trabajo, con todo en contra.

Esto debía señalarlo, para que sepan que los que no y trabajamos en colegios los ha costado mucho tener información, debido a que todos los colegios están trabajando el doble de un año normal, tienen demasiado trabajo, porque se debe justificar el trabajo realizado abriéndose a nuevas formas de poder realizar clases ya no físicas si no virtuales.

De esta forma, la planificación de un año normal, se tuvo que cambiar completamente y aprender desde los errores, este año es el año de los errores, donde la planificación fallo porque nadie pensó en colocar una plataforma digital y además capacitar a los profesores en aulas virtuales, los profesores más jóvenes no tuvieron muchos problemas, pero los profesores de más edad, si les costó un poco más, pero en poco tiempo se adaptaron a esta nueva realidad, en primera instancia solo entregaron las guías por correo, luego con el paso de los meses se instauró las clases virtuales con la modalidad meed.

Para el desarrollo de este trabajo, creare cuadros de información que logre reunir, para que se pueda entender de mejor manera lo que planteare, para obtener un análisis de la información, clara sin interferencias, se centrará el trabajo en las dimensiones y sub dimensiones que se explicó en el resumen.

El diagnóstico de esta institución es importante porque es una reflexión del conjunto de la comunidad escolar, desde las personas que administran el colegio, los que dirigen el colegio, los que imparten la enseñanza y los alumnos y apoderados, el conjunto de toda la comunidad construye este diagnóstico institucional.

Este diagnóstico al ser planificado de forma anual, se debe medir a la mitad del año escolar y al finalizar el año escolar, es importante dejar en claro que por tratarse de una época especial con la pandemia, como señale anteriormente toque muchas puertas y ninguna se abrió y también se entiende el contexto de la pandemia especialmente a los colegios, también les afecto y todo lo administrativo, es complejo y además ayudar un alumno que necesita información, lo más fácil es dejarlo de lado, es por esto que seguiré todas las indicaciones que señala, los instructivos pero desde la observación, es la única opción que los dan estos tiempos.

De esta forma, los invito a que puedan leer este trabajo que se realizó como señale con muchas dificultades, pero espero realizar un trabajo que este a la altura para poder terminar de buena forma este último pasó, de este magister que he podido entender lo que significa, la calidad en la educación de nuestro país.

5.- Marco teórico:

Como toda organización, la educación también con el paso del tiempo también ha tenido que irse adaptándose a los cambios, políticos, económicos, tecnológicos y a las peticiones de la sociedad por una educación de calidad.

En nuestro país, la ley N° 20.370, la ley general de la educación (LGE), en su Artículo N° 2 señala lo siguiente: *“La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país”*.

Este artículo fue transcrito en su totalidad, para no desvirtuar su integridad, la cual en lo aprendido en este magister, debo señalar que concuerdo que la educación es un proceso de aprendizaje permanente en la vida, tiene una finalidad el desarrollo en todos los sentidos, con respeto a los derechos humanos y esta educación servirá para poder conducir la vida, valores, respeto, tolerancia, solidaridad, democracia comunidad, es lo que vimos en la creación del PEI el trabajo número del semestre pasado.

De esta forma hace sentido todo lo visto y se enmarca en la ley ahora la educación de calidad también se refiere la LGE, en su artículo N° 3° que señala lo siguiente:

“El sistema educativo chileno se construye sobre la base de los derechos garantizados en la Constitución, así como en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes y, en especial, del derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Se inspira, además, en los siguientes principios”:

a) *“Universalidad y educación permanente. La educación debe estar al alcance de todas las personas a lo largo de toda la vida”.*

b) *“Calidad de la educación. 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”.*

c) *“Equidad del sistema educativo. 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 especial”.*

d) *“Autonomía. El sistema se basa en el respeto y fomento de la autonomía de los establecimientos educativos. Consiste en la definición y desarrollo de sus proyectos educativos, en el marco de las leyes que los rijan”.*

e) *“Diversidad. El sistema debe promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, así como la diversidad cultural, religiosa y social de las poblaciones que son atendidas por él”.*

f) *“Responsabilidad. Todos los actores del proceso educativo deben cumplir sus deberes y rendir cuenta pública cuando corresponda”.*

g) *“Participación. Los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a ser informados y a participar en el proceso educativo en conformidad a la normativa vigente”.*

h) *“Flexibilidad. El sistema debe permitir la adecuación del proceso a la diversidad de realidades y proyectos educativos institucionales”.*

i) *“Transparencia. La información desagregada del conjunto del sistema educativo, incluyendo los ingresos y gastos y los resultados académicos debe estar a disposición de los ciudadanos, a nivel de establecimiento, comuna, provincia, región y país”.*

j) *“Integración. El sistema propiciará la incorporación de alumnos de diversas condiciones sociales, étnicas, religiosas, económicas y culturales”.*

k) *“Sustentabilidad. El sistema fomentará el respeto al medio ambiente y el uso racional de los recursos naturales, como expresión concreta de la solidaridad con las futuras generaciones”.*

l) *“Interculturalidad. El sistema debe reconocer y valorar al individuo en su especificidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia”.*

En la letra b: señala que se debe propender y asegurar la calidad a todos los alumnos que alcancen los objetivos generales y estándares que defina la ley. Esto puede crear desigualdades en el desarrollo de este trabajo iremos fundamentando esta parte de la ley.

“Artículo 30.- La educación media tendrá como objetivos generales, sin que esto implique que cada objetivo sea necesariamente una asignatura, que los educandos desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan”:

“1) En el ámbito personal y social”:

“a) Alcanzar el desarrollo moral, espiritual, intelectual, afectivo y físico que los faculte para conducir su propia vida en forma autónoma, plena, libre y responsable”.

“b) Desarrollar planes de vida y proyectos personales, con discernimiento sobre los propios derechos, necesidades e intereses, así como sobre las responsabilidades con los demás y, en especial, en el ámbito de la familia”.

“c) Trabajar en equipo e interactuar en contextos socio-culturalmente heterogéneos, relacionándose positivamente con otros, cooperando y resolviendo adecuadamente los conflictos”.

“d) Conocer y apreciar los fundamentos de la vida democrática y sus instituciones, los derechos humanos y valorar la participación ciudadana activa, solidaria y responsable, con conciencia de sus deberes y derechos, y respeto por la diversidad de ideas, formas de vida e intereses”.

“e) Desarrollar capacidades de emprendimiento y hábitos, competencias y cualidades que les permitan aportar con su trabajo, iniciativa y creatividad al desarrollo de la sociedad”.

“f) Tener hábitos de vida activa y saludable”

Los objetivos generales, son los descritos anteriormente, es importante conocer la ley en este marco teórico, antes de la teoría básicamente, porque se debe respetar la ley y no plantear algo distinto a ella.

De esta forma, para poder realizar el marco teórico, en el apartado de los estándares indicativos de desempeño se organizan en cuatro dimensiones: liderazgo, Gestión pedagógica, formación y convivencia y gestión de recursos, a su vez cada una de estas cuatro dimensiones se dividen en tres sub dimensiones, para lograr realizar este trabajo encomendado, se trabajó con el manual de Estándares Inductivos de Desempeño, para establecimientos educacionales y sus sostenedores, Edición de Marzo de 2014, debo señalar que este manual está basado en el Artículo N° 73/2014, Mineduc.

Es importante señalar, que existe una nueva versión de Estándares Indicativos de Desempeño, que se encuentra en el Decreto N° 27/2020, donde está muy bien explicado y además ha bajado la cantidad de estándares dentro de algunas sub dimensiones, yo había trabajado en este punto, al darme cuenta de que la Universidad solicita otra información he comenzado nuevamente a trabajar el documento con los estándares solicitados por el Magister.

El sistema nacional de aseguramiento de la calidad, está establecido en la Ley General de la educación N°20.730. dentro de la Ley se establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la educación Parvulario, Básica y Media y su fiscalización, de esta forma, se aborda la problemática de la educación y su calidad vista de forma sistémica, y a su vez entrega la autonomía necesaria de los sostenedores y entrega sus apoyos para por Ej. Rendición de cuentas entre otras.

De esta forma, el sistema de aseguramiento de la calidad contempla una serie de instrumentos dirigidos a promover una mejora constante específicamente en los aprendizajes de los establecimientos educacionales.

Las instituciones que integran este sistema son:

1.- El Ministerio de Educación:

-) Es el Órgano Rector de la Educación en nuestro país.
-) Es aquel que propone e implementa la Política Educacional:

2.- La Superintendencia de Educación:

-) Fiscaliza y Sanciona.
-) Investiga las denuncias.
-) Audita la rendición de cuentas.

3.- La Agencia de Calidad de la Educación.

-) Evalúa Los logros del Aprendizaje.
-) Informa de acciones significativas en los establecimientos educacionales.
-) Orienta mediante visitas de orientación y de evaluación.

4.- El Consejo Nacional de Educación.

-) Aprueba e informa, Bases curriculares, planes y programas, estándares y planes educativos.

Todas estas instituciones, observan el aseguramiento de la calidad en la educación, En el establecimiento educacional y su sostenedor, ellos crean el Proyecto Educacional Institucional (PEI), cumplen con la normativa, Estándares de aprendizaje indicadores de calidad, Estándares indicativos de desempeño, Plan de evaluaciones.

De esta forma, La Evaluación Indicativa de Desempeño, se materializa en un documento descriptivo y concluye con recomendaciones para el establecimiento y para el sostenedor, a los puntos que debiera considerar para mejorar los resultados de aprendizaje e indicadores de calidad.

6.- Marco Contextual:

En este punto, corresponderá, hacer referencia explícita a las características del contexto en el cual se realiza este estudio, como señale en la introducción este estudio se realizará de manera distinta a lo planificado antes de los sucesos acontecidos en el mundo que también afecto a nuestro país.

De esta forma, el contexto en el cual nos encontramos pandemia, restricciones, encierro, los colegios cerrados y de todas formas, pedí que me ayudaran y esta ayuda fue negada, en primera instancia el colegio me dice que no hay problemas, luego de bastante tiempo me dice la directora que no me ayuda por ser parte de la comunidad, decisión que no comparto porque la información en estos tiempos es libre, para que esconder información, pero fue la lamentable respuesta de la directora del colegio. De esta manera, al quedar sin margen de tiempo, decidí realizar el estudio solo por medio de la observación y antecedentes que se pudieron recopilar desde la red y la teoría y leyes vigentes en nuestro país.

Creo que el contexto, al no ser profesor y no trabajar en un colegio dificulta el desarrollo del trabajo, básicamente por los datos, además mi profesión es Administrador Público, lo que dificulto la realización con exactitud de datos, como por ejemplo: las encuestas, que básicamente no se realizaron por el contexto en el cual los encontramos, pero al ocupar la teoría y los datos que se pudieron encontrar, más antecedentes de como reuniones de apoderados, ya que mi hijo cursa primero básico en este colegio, foros con los apoderados, creo que este trabajo no estará muy alejado de la realidad, agradezco, la oportunidad para poder terminar este magister con la información que tuvimos acceso para ya dicho anteriormente por el contexto de pandemia que vive nuestro país y el mundo, dificulta mucho el poder recolectar información detallada y actualizada.

Con respecto al colegio Chile, sus orígenes, lo señala su página web www.colegiochile.cl “El colegio Chile es un establecimiento con mucho prestigio educativo en la Comuna de San Miguel, se remonta al año 1953, fecha en que

inicio sus actividades la Escuela particular N° 13, ubicada en Pirámide N° 1077, atendiendo a un total de 120 alumnos.

El decreto que lo declara cooperador de la función docente, fue otorgado el 25 de agosto del mismo año y tiene el número 6616. Siendo su fundadora la Sra. Adelina Horta Salazar. En el año 1970, el matrimonio formado por Don Iver Aracena Sabando y Doña Lucila Páez Ugarte compra el colegio que tenía 6 cursos con un total de 72 alumnos. Ella asume como Directora de Enseñanza Básica, cargo que ocupa hasta el año 2004. En 1971, con un curso de 24 estudiantes comenzó a funcionar la Educación Media. (www.colegiochile.cl)

Entre 1971 y 1977 los alumnos del colegio debían someterse a exámenes tomados por comisiones del Liceo N° 8 de niñas, bajo la jurisdicción del Primer Sector PAC. De San Miguel. En 1978, en mérito a su labor educacional las calificaciones del colegio alcanzaron plena validez. Se inicia aquí un crecimiento de sus matrículas. (colegiochile.cl)

En 1974 fue nombrado director de la Enseñanza Media Don Alfredo Unda Peña, quien ejerce dicho cargo hasta 2008. En este año, se produjo el egreso de la primera promoción de Cuarto Medio del establecimiento, con 30 alumnos. El año 1976 se inicia el funcionamiento del Local de Gran Avenida 5181, como anexo con curso de Enseñanza Básica. (colegiochile.cl)

En 1978 se construye el local de Pirámide 1089, donde funcionarían curso de Enseñanza Básica y Media. Desde 1982 el Colegio cuenta con un local en Chiloé 5053, como anexo de Enseñanza Básica. En 1996 se inició la construcción de un moderno edificio ubicado en Gran Avenida 5181, que hoy alberga a toda la Enseñanza Media. (colegiochile.cl)

El kínder de la Institución comenzó a funcionar en un local de Gran Avenida el año 1985 y en la actualidad se localiza en Pirámide 1050. Cabe destacar que, desde la década del 70, el Colegio Chile ha integrado a alumnos(as) discapacitados visuales al proceso educativo. Entre los años 1987 y 1991 funcionaron cursos de Educación Media Nocturna para los trabajadores del sector. A partir de 1991 la Institución es administrada por la Sociedad Aramonte Administradora Educacional Limitada, constituida por Don Juan Almonte Bennett y Don Iver Aracena Páez". (colegio chile)

De esta forma, en la actualidad el colegio Chile tiene Cuatro sedes, sala cuna, primer ciclo, segundo ciclo, educación media, *“el Primer Ciclo funciona en Pirámide nº 1089. En el primero de ellos desarrollan sus actividades los alumnos(as) que cursan de primero a cuarto año de educación básica, contando con las salas de clases necesarias, laboratorios de computación y aula de recursos para la atención de alumnos(as) con Trastornos Específicos de Lenguaje (TEL)”*. (www.colegiochile.cl)

MARCO GEOGRÁFICO: *“Colegio Chile se ubica en el corazón de la comuna de San Miguel y sus 4 locales se encuentran en las inmediaciones del paradero 11½ de la Gran Avenida José Miguel Carrera: 1.- La casa matriz se ubica en calle Pirámide Nº 1089, entre Gran Avenida por el poniente y Chiloé por el oriente, San Nicolás por el norte y Pirámide por el sur. 2.- Pirámide Nº 1050 frente a la casa matriz. 3.- Pirámide 1011, ubicado entre Gran Avenida por el poniente y Chiloé por el oriente, San Nicolás por el norte y Pirámide por el sur. 4.- Gran Avenida Nº 5181, las calles que lo circundan son: Avda. Lazo por el norte, Gran Avenida José Miguel Carrera por el oriente, Carlos Edwards por el sur y Santa Albina por el poniente”*. (www.colegiochile.cl)

POBLACIÓN ATENDIDA: *“Colegio Chile atiende a alumnos y alumnas que cursan desde kínder hasta Cuarto Año Medio Científico-Humanista, con edades que fluctúan entre los 5 y los 18 años. Algunas características que consideraremos, de esta población escolar, es el nivel escolar de sus padres, procedencia habitacional, constitución familiar, ya que, estas variables nos permiten de alguna manera visualizar el entorno sociocultural y familiar de nuestros educandos y con ello planificar las estrategias de aprendizaje acordes a esta realidad”*. (www.colegiochile.cl)

El colegio Chile, se encuentra ubicado en el paradero 11 de la Gran Avenida, es el centro de la zona sur, los alumnos que atiende son de la comuna de San Miguel y sus comunas vecinas, Como es el caso de P.A.C, La Cisterna, San Joaquín, Santiago centro, entre otras comunas, el nivel socio económico que atiende este colegio al ser un colegio Particular subvencionado, se debe pagar una mensualidad que aproximadamente sería de 60.000, pesos, en estos tiempos, no todas las familias pueden pagar esta cantidad de dinero, por lo que este colegio su media sería de clase media, es importante destacar

que este colegio, a fin de cada año, realiza una selección para aquellas familias que necesitan de becas internas del colegio.

Marco Cultural: El colegio tenía una serie de actividades culturales, extra programáticas, para los alumnos del colegio, como grupos de Scouts, talleres de teatro, baile, canto, lectura, fútbol, basquetbol, ping pong, además de retiros familiares, para conocerse en comunidad, paseos, etc.

Lamentablemente, este año la planificación de todas estas actividades, no se pudieron realizar debido a la pandemia, creo que nadie antes de este contexto habría planificado pensando que la realidad actual cambiaría a estar confinado en casa, solo salir máximo dos veces por semana, a comprar o al médico y los niños sin salir de casa al igual que los adultos mayores, hace pocos días los niños y los adultos mayores pueden salir de sus casas, de esta manera, la planificación de todas las organizaciones de cualquier tipo, se han visto complicadas en cómo desarrollar lo planificado anteriormente, en este punto específico de las actividades culturales, el colegio tenía una buena planificación a principio de año, estaba publicada en la página web, en la actualidad, bajaron la publicación ya que no se podrán realizar, por el momento en el cual los encontramos, pero si estaba bien planificado, todas las actividades culturales.

En este tiempo de pandemia, el colegio, comenzó a ver qué hago con la pandemia, todo parte por algo, de esta forma, el colegio solo comenzó a subir y subir, solo material al classroom, en esa lógica a los padres se les entrego toda la responsabilidad de ir enseñando a nuestros hijos, nada de interacción, en el mes julio y creo que se dieron cuenta que ya no habrían clases presenciales, comenzó de forma muy desordenada a realizar clases en distintas plataformas, los profesores muchos no sabían utilizar estos recursos tecnológicos, es así con el tiempo ya en agosto, el colegio entrega una planificación de actividades, como calendario con horas de clases, todas por una sola plataforma, en este caso Meet, es así, como de a poco se fueron enrielandos con una ambientación un horario estable, una sola plataforma y a trabajar con los libros y cuadernos, en este momento, incluso existen talleres para los niños, de repostería, de nivelación en matemáticas y lenguaje, de acondicionamiento físico, de baile, el colegio de a poco, ha podido ir retomando y se nota que existe una

planificación, en un comienzo, creo que se había perdido e incluso se vio mucha improvisación.

Me he dado cuenta que hay profesores que sobresalen de otros he incluso los reconocen, la profesora de religión, la premiaron desde el Ministerio de Educación, por la forma de enseñar en pandemia, ella realiza sus clases con amigos un calcetín, los peluches y conversan de la materia que se pasara, veo a mi hijo y se ríe con la profesora y sus métodos de enseñanza, creo en este contexto, hay que variar las formas de enseñar, como aprender y luego hacer lo que me están enseñando, eso hace esta profesora, la destaco, porque sus clases son planificadas, ella señala al comienzo lo que será la clase el objetivo y al termino si se cumplió lo que ella señalo en un comienzo, ojala existieran más profesoras así, siendo que me he dado cuenta, con estas clases virtuales, la paciencia de las profesoras y profesores, las ganas de enseñar, realmente es una vocación de servicio.

7.- Diagnóstico Institucional:

Para realizar el Diagnóstico organizacional, ocuparemos los Estándares Indicativos de Desempeño, las cuatro dimensiones y sus respectivas subdimensiones y sus respectivos estándares:

1. Liderazgo:
 - Liderazgo del sostenedor (6 estándares)
 - Liderazgo del director (7 estándares)
 - Planificación y gestión de resultados (6 estándares)

2. Gestión Pedagógica:
 - Gestión Curricular (7 Estándares)
 - Enseñanza y aprendizaje en el aula (6 estándares)
 - Apoyo al desarrollo de los estudiantes (7 estándares)

3. Formación y Connivencia:
 - Formación: (7 estándares)
 - Enseñanza y aprendizaje en el aula (7 estándares)
 - Participación y vida democrática (6 estándares)

4. Gestión de Recursos
 - Gestión de personal (9 estándares)
 - Gestión de recursos financieros (6 estándares)
 - Gestión de recursos educativos (5 estándares)

Los Estándares Indicativos de Desempeño comprenden:

Definición: *Enunciado que describe de manera sucinta el proceso de gestión al que se refiere el estándar.* (Guía de Estándares, 2014)

Rúbrica: *Criterios que describen los procedimientos, prácticas, cualidades o logros más relevantes del proceso de gestión definido.* (Guía de Estándares, 2014)

Comprende cuatro niveles de desarrollo:

Desarrollo débil: *El proceso de gestión no se ha implementado o presenta problemas que dificultan el funcionamiento del establecimiento. Este nivel da cuenta de la inexistencia del proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación. Desarrollo incipiente. El proceso de gestión se implementa de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial. Este nivel identifica algún grado de desarrollo del proceso de gestión, pero este resulta insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada. (Guía de Estándares, 2014)*

Desarrollo satisfactorio: “El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional. Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del sistema educacional chileno. Se espera que los establecimientos alcancen este nivel”. (Guía de Estándares, 2014).

Desarrollo avanzado: *El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento. Este nivel describe un desarrollo del proceso de gestión que excede los parámetros esperados. Reconoce una implementación ejemplar, y muestra una perspectiva de mejora y un horizonte de desafío a los establecimientos que han alcanzado el nivel de desarrollo satisfactorio. (Guía de Estándares, 2014)*

Medios de diagnóstico: Fuentes de información que permiten evaluar el nivel de desarrollo del proceso de gestión al que se refiere el estándar. Estos medios son documentos que están disponibles en el establecimiento y que no requieren de preparación especial para la visita, o bien se refieren a entrevistas, grupos focales, encuestas u otros que organiza y ejecuta el equipo

de visitas de la Agencia de Calidad, en coordinación con el establecimiento. (Guía de Estándares, 2014).

Un establecimiento se encuentra en el nivel de desarrollo:

Débil: Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo débil. (Guía de Estándares, 2014).

Incipiente: Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo incipiente y ninguno de los descritos en el nivel de desarrollo débil. (Guía de Estándares, 2014).

Satisfactorio: Cuando cumple con todos los criterios descritos en este nivel y no presenta ninguna de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado. (Guía de Estándares, 2014).

Avanzado: Cuando cumple con todos los criterios descritos en el nivel de desarrollo (de Estándares, 2014).

En el siguiente se muestra cómo se debe dar lectura de los Estándares.

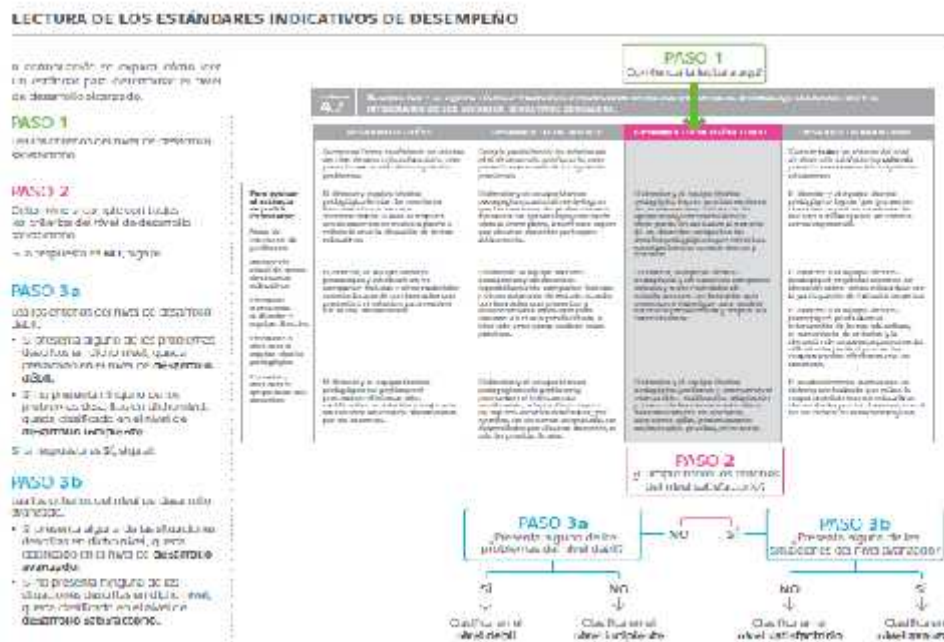


Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Dimensión Liderazgo, Estándares de Liderazgo del Sostenedor: La sub dimensión LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR define al sostenedor como el responsable último de los resultados y de la viabilidad del establecimiento. Los estándares determinan la importancia de que el sostenedor diseñe los procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento, y a la vez señalan la necesidad de que delimite su rol respecto del equipo directivo del establecimiento, dado que existen diversas formas válidas de organizar el trabajo entre ambos, pero se requieren funciones y responsabilidades claramente definidas para trabajar de manera efectiva. (*Guía de Estándares, 2014*).

En este punto, debo señalar que de acuerdo todo lo relatado anteriormente, estos puntos deben revisarse con actas, entrevistas, encuestas, entre otros, debido a la situación en la cual los encontramos, solo lo haremos desde la observación y lo dejo claro, esto se realizara en todos los distintos estándares a medir. Aclarado lo anterior, pasaremos a revisar los siguientes estándares:

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.

ESTÁNDAR 1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.

ESTÁNDAR 1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.

ESTÁNDAR 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.

LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR				
PUNTO 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.				
	DESARROLLO BUENO	DESARROLLO INTERMEDIO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AJUSTRADO
<p>FORMA Visualizar en la ficha de gestión observación</p> <p>Documento que contiene el apoyo financiero y los recursos financieros delegados</p> <p>FRASES</p> <p>El sostenedor cumple con el compromiso de apoyo y los recursos financieros delegados</p>	<p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p>	<p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p>	<p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> <p>El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

En el punto 1.3, el sostenedor en acuerdo con el director, se señalan por escrito las funciones de apoyo, en este punto se pudo observar que fueron creando dinámicas en la pandemia con apoyo a gestión de personal, perfeccionamiento, gestión pedagógica, apoyo a los estudiantes, material educativo, mantención de la infraestructura, gestión financiera.

Creo que todos los colegios en este año, las planificaciones fallaron y se tuvieron que reinventar en el camino, en las variables anteriormente nombradas, se notó gestión en ese sentido, sobre todo en la gestión pedagógica.

La comunicación interna creo que funciona porque se nota en las clases en line, impartidas por el colegio, falta un profesor por x motivo y existe un profesor auxiliar, con el punto de las rendiciones no tengo parámetro para medir. De esta forma, mantiene un desarrollo satisfactorio.

ESTÁNDAR 1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.

LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR				
NIVEL 1.4				
E. SOSTIENE DE FORMA ALTA LAS EXPECTATIVAS AL DIRECTOR, ESTABLECE SUS ATRIBUCIONES, DEFINE LAS METAS QUE ESTE DEBE CUMPLIR Y EVALÚA SU DESEMPEÑO.				
	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
FORMACIÓN DEL DIRECTOR EN SU FUNCIÓN	Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo básico, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo básico, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple los criterios del nivel de desarrollo básico, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo básico y presenta uno o más de los siguientes problemas:
FORMACIÓN DEL DIRECTOR EN SU FUNCIÓN	El sostenedor comunica altas expectativas al director en relación con el logro de las metas académicas y formativas, en funcionamiento con todos los miembros de la comunidad educativa.	El sostenedor comunica altas expectativas al director en relación con el logro de las metas académicas y formativas, pero en otras ocasiones se manifiesta una falta de claridad en el funcionamiento del establecimiento.	El sostenedor comunica altas expectativas al director en relación con el logro de las metas académicas y formativas, el funcionamiento del establecimiento y el rol de los miembros de la comunidad educativa.	El sostenedor comunica altas expectativas al director en relación con el logro de las metas académicas y formativas, el funcionamiento del establecimiento y el rol de los miembros de la comunidad educativa.
DEFINICIÓN DE LAS ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR EN SU FUNCIÓN	El sostenedor no define por escrito las roles y responsabilidades del director en relación con las metas y atribuciones que el sostenedor le exige al director como sus roles y atribuciones, lo que da lugar a dudas y confusiones.	El sostenedor define por escrito los roles y responsabilidades del director en relación con las metas y atribuciones, pero no algunas responsabilidades que el director desempeña en sus funciones.	El sostenedor define por escrito los roles y responsabilidades del director en relación con las metas y atribuciones, y también algunas responsabilidades que el director desempeña en sus funciones.	El sostenedor define por escrito los roles y responsabilidades del director en relación con las metas y atribuciones, y también algunas responsabilidades que el director desempeña en sus funciones.
DEFINICIÓN DE LAS ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR EN SU FUNCIÓN	El sostenedor no evalúa el desempeño del director, o bien lo hace de manera informal.	El sostenedor evalúa formalmente el desempeño del director y lo entrega al sostenedor oportunamente.	El sostenedor evalúa formalmente el desempeño del director y lo entrega al sostenedor oportunamente.	El sostenedor evalúa formalmente el desempeño del director y lo entrega al sostenedor oportunamente.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

En este punto 1.4 al observar lo señalado en este punto, se puede señalar que se cumple lo visto en este punto, el sostenedor entrega las instrucciones por escrito y el sostenedor evalúa las metas y evalúa a la directora dos veces al año.

Se notó, en este año como todo está virtual, la presidenta del curso, nos informa de las reuniones con la directora y calzan los tiempos y sobre todo que apoyemos a las metas trazadas para este año.

ESTÁNDAR 1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.

LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR				
ESTÁNDAR 1.5 EL SOSTENEDOR INTRODUCE LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES NECESARIOS PARA ASEGURAR LA VIABILIDAD Y BUEN FUNCIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO				
	DESARROLLO BUENO	DESARROLLO EN PROCESO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Desarrollar el estándar se podrá considerar</p> <p>Revisión educativa estratégica</p> <p>Plan de mejoramiento</p> <p>Desarrollo de resultados educativos y financieros</p> <p>Entrega o suscripción de un plan de sostenibilidad y ajuste de recursos</p> <p>Integración, evaluación y perfeccionamiento de procesos</p> <p>Integración, evaluación organizacional, capacitación y aprendizaje</p>	<p>Con aplicación de recursos suficientes y adecuados para el desarrollo del establecimiento, el sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor no interfiere con el desarrollo del establecimiento, sino que garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p>	<p>Con recursos suficientes y adecuados para el desarrollo del establecimiento, el sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor interfiere con el desarrollo del establecimiento, pero garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p>	<p>Con recursos suficientes y adecuados para el desarrollo del establecimiento, el sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p>	<p>Con recursos suficientes y adecuados para el desarrollo del establecimiento, el sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor garantiza el cumplimiento de los objetivos de gestión y el bienestar de la comunidad educativa.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Este año, creo que todos los establecimientos educacionales en Chile, realizaron cambios estructurales, de un momento a otro, toda la infraestructura del establecimiento este año quedo de lado al no poder usarse y montar un classroom a todo el colegio, que en un momento solo fue envió de información y luego de a poco video llamadas, en la mayoría de los establecimientos educacionales, este punto lo juega el sostenedor y la planificación se tuvo que cambiar por completo.

De esta forma, este punto es calificado con satisfactorio, pasa este punto el sostenedor.

Dimensión Liderazgo del Director:

La sub dimensión Liderazgo del director, describe *las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados formativos y académicos del establecimiento. Los estándares determinan que al director le corresponde comprometer a la comunidad educativa con el Proyecto Educativo Institucional y las prioridades del establecimiento, conducir efectivamente el funcionamiento del mismo y dar cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos. (Guía de Estándares, 2014).*

ESTÁNDAR 2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.

ESTÁNDAR 2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.

ESTÁNDAR 2.3 El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.

ESTÁNDAR 2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.

ESTÁNDAR 2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.

ESTÁNDAR 2.6 El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.

ESTÁNDAR 2.7 El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.

ESTÁNDAR 2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR

ESTÁNDAR 2.1 EL DIRECTOR ASUME COMO SU PRINCIPAL RESPONSABILIDAD EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS FORMATIVOS Y ACADÉMICOS DEL ESTABLECIMIENTO.			
DESARROLLO DEBIL	DESARROLLO INCOMPLETO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>El director asume la alta responsabilidad de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, pero dedica poco tiempo a más de los siguientes problemas:</p> <p>El director asume como su principal responsabilidad la gestión administrativa del establecimiento, dedicando la mayor parte de su tiempo a labores administrativas u otras áreas, sin involucrarse en la supervisión ni en el apoyo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>El director tiene poca presencia en el establecimiento, ya sea porque está constantemente fuera o porque tiene pocas horas asignadas al grupo para la dirección.</p> <p>El director no rinde cuenta anual al establecimiento sobre el trabajo realizado en el aula o en los cursos.</p>	<p>El director asume la alta responsabilidad de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, pero en la práctica dedica parte sustancial de su tiempo a situaciones con altas exigencias o problemáticas conductuales de estudiantes perturbados a la atención de profesores u otros.</p> <p>El director está presente en el establecimiento, pero a mayor parte del tiempo permanece en su oficina dedicado a sus tareas.</p> <p>El director rinde cuentas semestralmente al establecimiento, pero lo hace de manera irregular, por ejemplo, solo de un ciclo de los logros de aprendizaje de aprendizajes positivos, o bien rinde cuentas una vez al año.</p>	<p>El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento y dedica parte sustancial de su tiempo a supervisar y apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>El director tiene presencia visible en el establecimiento, recibe de manera regular información de la vida escolar, conversa con estudiantes y docentes, observa clases, participa en actividades relevantes, entre otros.</p> <p>El director se responsabiliza por la realización del establecimiento y rinde cuentas trimestralmente al establecimiento respecto al logro de los objetivos de aprendizaje en currículos vigentes de los Cursos regulares del Nivel, de los objetivos de formación establecidos en el Plan de Estudios Institucional y del cumplimiento de la Ley de Educación General Básica.</p>	<p>El director asume la alta responsabilidad de los objetivos académicos y formativos del establecimiento y dedica más de los siguientes esfuerzos:</p> <p>El director planifica su tiempo semanal para dedicar un tiempo fijo a la enseñanza académica y la rutina de actividades de aula y fuera de ella.</p> <p>El director está presente por consenso en el establecimiento, pero a mayor parte del tiempo permanece en su oficina, pero realiza acciones concretas por tiempo o, según sea necesario, con grupos de estudiantes, actividades de enseñanza-aprendizaje.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

En este punto, la directora, si se responsabiliza de los objetivos que se cumplan, para llegar a los logros semestrales, de hecho, en reunión hace énfasis que, con respecto al primer ciclo, si se están cumpliendo los objetivos y se preocupa de los niños que no se conectan a las clases virtuales.

Con respecto a recorrer el colegio, mientras hubo clases presenciales, lo hizo y en las clases virtuales cada semana aparece en alguna clase al azar y habla con los niños, las preguntan cómo están y esto queda en evidencia porque las clases las graba el colegio, porque al mirar la pantalla aparece grabando.

La calificación en este punto es Satisfactoria para la directora.

ESTÁNDAR 2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR				
ESTÁNDAR 2.2 EL DIRECTOR LOGRA QUE LA COMUNIDAD EDUCATIVA COMPARTA LA ORIENTACIÓN, LAS PRIORIDADES Y LAS METAS EDUCATIVAS DEL ESTABLECIMIENTO.				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO IMCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Consejo de la Comunidad Educativa</p> <p>El director no articula el desarrollo, se articula con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, pero no logra el cumplimiento de la normativa.</p> <p>El director establece orientaciones y prioridades que no cuentan relación con las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, de los Objetivos Generales de la Educación y de los objetivos de aprendizaje del currículum vigente.</p> <p>El director no logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, así como que el personal, profesorado y docentes se comprometan con los objetivos del establecimiento.</p>	<p>El director no articula el desarrollo, se articula con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, pero no logra el cumplimiento de la normativa.</p> <p>El director establece orientaciones y prioridades que no cuentan relación con las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, de los Objetivos Generales de la Educación y de los objetivos de aprendizaje del currículum vigente.</p> <p>El director no logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, así como que el personal, profesorado y docentes se comprometan con los objetivos del establecimiento.</p>	<p>El director articula y desarrolla, se articula con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento de acuerdo a las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Generales de la Educación, los objetivos de aprendizaje del currículum vigente y el currículum respectivo.</p> <p>El director logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento y de acuerdo a las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Generales de la Educación, los objetivos de aprendizaje del currículum vigente y el currículum respectivo.</p>	<p>El director articula, se articula con el equipo directivo y docente, la orientación, las metas educativas del establecimiento de acuerdo a las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Generales de la Educación y el sentido de relación con la comunidad educativa.</p> <p>El director logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p> <p>El director logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Se nota una articulación de parte del director del establecimiento y la coordinación con los profesores donde van recordando las metas propuestas desde el inicio del año escolar al término del año, en este momento estamos a portas del cierre del año escolar y recuerdan mediante correo electrónico, llamados de teléfono que los niños deben subir sus trabajos al sistema o de lo contrario llevar al colegio los trabajos y ellos los ayudan a subir los trabajos al sistema, que deben responder los cuestionarios, que ya está terminando el año y para que los niños puedan pasar de curso es una tarea de la familia, del equipo docente y del director del colegio, es un trabajo en conjunto, además el director y sus equipo docente, han incentivado esta mirada integral.

ESTÁNDAR 2.3 El director instauro una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR

ESTÁNDAR
2.3

EL DIRECTOR INSTAURA UNA CULTURA DE ALTAS EXPECTATIVAS EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INTERMEDI	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar si el estándar se puede cumplir:</p> <p>LEYES, DECRETOS Y ORDENANZAS</p> <p>LETRAS, LIBROS Y PERIÓDICOS QUE PROMUEVAN LAS EXPECTATIVAS</p> <p>FOTOCOPIAS DE UNIDADES EDUCATIVAS Y OCUPOS EDUCATIVOS</p> <p>DOCUMENTOS ENVIADOS AL EQUIPO DOCENTE PARTICIPATIVO</p> <p>DOCUMENTOS ENVIADOS AL EQUIPO DE GESTIÓN DOCENTE</p> <p>DOCUMENTOS ENVIADOS AL EQUIPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>DOCUMENTOS ENVIADOS AL EQUIPO DE GESTIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA</p>	<p>El director instauro una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa. El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: 	<p>El director y el equipo directivo han establecido una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: 	<p>El director y el equipo directivo han establecido una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El director y el equipo directivo no han establecido una cultura positiva y de altas expectativas en la comunidad educativa, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: 	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Se ha notado que existe un incremento de exigencias educativas, desde el principio del año a esta altura que está terminando el año escolar, creo que es parte de la propia evolución que tiene el grupo y los contenidos del curso, pero se nota el incremento, el colegio tiene el logro de avance por cada alumno y este logro de cada alumno se entrega copia a los apoderados, por lo cual, cada padre o apoderado sabe cómo está evaluado el alumno y lo que debe mejorar, por esto es también parte de la familia la educación de nuestros hijos, no solo del colegio, además siempre imprimen esperanza y a los niños les dan confianza para ir superándose, en todos los ramos, de esta forma, la confianza se da desde la directora, equipo docente, familia y alumnos, existe la confianza de las capacidades de los alumnos, para seguir superándose.

ESTÁNDAR 2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR			
2.4 EL DIRECTOR CONDUCE DE MANERA EFECTIVA EL FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO.			
DESARROLLO DEBIL	DESARROLLO INTERMEDIO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>INDICADOR DE DESEMPEÑO</p> <p>Calidad de reuniones coordinadas</p> <p>Intensidad de la comunicación</p> <p>Intensidad de la comunicación</p> <p>Intensidad de la comunicación</p> <p>Intensidad de la comunicación</p> <p>Intensidad de la comunicación</p>	<p>Cumple de forma insatisfactoria los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director conduce de manera insatisfactoria el funcionamiento general del establecimiento, lo que se refleja, por ejemplo, en que prima un ritmo de trabajo lento, en la atención tardía a problemas, en la responsabilidad no haber cargo de sus funciones, no seleccionar problemas graves, entre otros.</p> <p>El director acepta un papel pasivo ante los conflictos, manteniéndose inconforme, pero no actuando y dejando pasar las faltas.</p> <p>El director está constantemente dando instrucciones y corrigiendo al personal sobre detalles técnicos irrelevantes, o bien agobiando al personal con críticas excesivas o poco constructivas.</p> <p>El director interviene de forma excesiva en los problemas de funcionamiento, por lo que la mayoría de cosas se complican y generan muchos conflictos.</p>	<p>El director conduce el funcionamiento general satisfactoriamente, pero existen algunos problemas que disminuyen su efectividad. Por ejemplo, no delega adecuadamente y interviene de forma excesiva, no ordena adecuadamente los recursos, o se demora en detectar problemas, o un funcionamiento lento en la toma de decisiones, entre otros.</p> <p>El director no es consciente de comunicar y motivar al personal sobre los conflictos, conductas y desempeño que se esperan de este en el día a día.</p> <p>El director interviene de forma excesiva y oportuna en algunas tareas que afectan el funcionamiento del establecimiento, pero, entre otros, en ocasiones se interfiere en tareas.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes logros:</p> <p>El director organiza y ejecuta procedimientos de manejo de conflictos que se repiten superveniendo constantemente, lo que le libera tiempo para enfrentar nuevos desafíos. Por ejemplo, le permite enfrentar los casos a tiempo de manera que se eviten los conflictos y se resuelvan los problemas, los problemas se manejan de manera adecuada, entre otros.</p> <p>El director comunica y motiva al personal, participando y escuchando, que se espera de este en el día a día y le brinda un ambiente de retroalimentación constructiva y apoyo.</p> <p>El director interviene de forma oportuna y oportuna, dando prioridad a las actividades del establecimiento.</p> <p>El director se anticipa a los problemas que pueden surgir e interviene de manera preventiva.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Este punto en la actualidad que vivimos, no se está ocupando el colegio, las clases son virtuales, la directora si entra a las clases virtuales conversa con los niños, les pregunta como estan, que han aprendido, se nota coordinación con los profesores, solo que el colegio funciona en esta etapa solo para hacer consultas administrativas y/o matriculas del próximo año, es solo eso, la infraestructura es buena del colegio, solo que cuando era otra realidad en la actualidad esta infraestructura no sirve por el tipo de sala y la cantidad de alumnos 40 y más por sala, en este contexto de pandemia, no sería posible, pero en concreto de lo medible la directora cumple con un desarrollo satisfactorio.

ESTÁNDAR 2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR				
GRADAR 2.5 EL DIRECTOR ES PROACTIVO Y MOVILIZA AL ESTABLECIMIENTO HACIA LA MEJORA CONTINUA				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar si el estándar se podrá medir:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se observa al director y equipo directivo Intervista, encuesta o grupo focal con docentes Intervista, encuesta o grupo focal con estudiantes 	<p>El director no aborda proactivamente la situación del funcionamiento del establecimiento, ni hace planes ni toma acciones pertinentes.</p> <p>El director introduce cambios excesivos que no permite que las indicaciones se instalen y sean resultados, lo que genera un clima de confusión e incertidumbre.</p> <p>El director enfrenta los problemas del establecimiento como emergencias y se centra en la búsqueda de culpables, al ser autocrático en las acciones, en lugar de buscar soluciones.</p> <p>El director impide al directivo y la asignación del equipo directivo docente tomar decisiones y asumir un rol activo para enfrentar la situación.</p>	<p>El director solo aborda una o dos gestiones problemáticas y no busca oportunidades para perfeccionar ni mejorar, sea dentro y fuera del aula o realmente bien.</p> <p>El director no reconoce el merito ante los dificultades que enfrenta el establecimiento, pero generalmente sigue siendo esa situación sin avanzar en la búsqueda de soluciones.</p> <p>El director se pone más de lo que muestra que el equipo directivo y docente identifica acciones que pueden mejorar o que abordan las dificultades como oportunidades de mejora solo trabaja con algunas acciones y directivo o con algunas indicaciones.</p>	<p>El director evalúa el estado y planifica acciones del establecimiento que se pueden perfeccionar o mejorar, sea dentro y fuera del aula o de forma continua.</p> <p>El director aborda las dificultades y/o enfrenta el establecimiento como oportunidades de mejora, sea un aspecto concreto o comprometido en la búsqueda de soluciones.</p> <p>El director toma acciones al respecto de forma proactiva y docente identifica aspectos que deben mejorarse y que abordan las dificultades como oportunidades de mejora. Además, asume un rol activo para revertir eventuales acciones correctivas de personal, sea como mínimo en los problemas, sus responsabilidades, según el procedimiento, o más allá.</p>	<p>El director asegura el cumplimiento de los planes de mejora en el establecimiento, se asegura de que los planes de mejora se instalen y sean resultados, se hacen planes y se actúan en seminarios en la materia o en la gestión de otros establecimientos, mediante métodos educativos de gestión que se pueden utilizar.</p> <p>El director se esfuerza por mejorar y promover al personal a implementar acciones para mejorar.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

La directora, trata de poner mucha atención en como opina los apoderados y además, toma mucho en cuenta la opinión de los profesores, trata de buscar soluciones a los problemas, por ejemplo: subir los trabajos de los niños al classroom, eso es dejar en manos de los padres y busco una solución ir al colegio para dejar los trabajos de los alumnos y el personal administrativo lo subirá, eso es ponerse en el lugar del otro.

Ahora con los aspectos del establecimiento como lo señale anteriormente, no se puede medir, pero si entra a los classroom y está al tanto de la situación de los distintos cursos del establecimiento.

ESTÁNDAR 2.6 El director instauro un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR				
ESTÁNDAR 2.6 EL DIRECTOR INSTAURA UN AMBIENTE LABORAL COLABORATIVO Y COMPROMETIDO CON LA TAREA EDUCATIVA.				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Registros de actividades y talleres con el personal Entrevista o encuesta al director y equipo directivo Entrevista o encuesta al equipo docente participante Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes 	<p>Cuando el director no logra instaurar un ambiente laboral de compromiso y responsabilidad, que se refleje en la práctica a lo largo del trabajo, por ejemplo, ausentarse frecuentemente de las profesiones, falta de participación de clase o corrección tardía de prácticas.</p> <p>El director no instauro un ambiente laboral de compromiso y responsabilidad, lo que se refleje en la práctica a lo largo del trabajo, por ejemplo, ausentarse frecuentemente de las profesiones, falta de participación de clase o corrección tardía de prácticas.</p>	<p>Cuando el director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>Cuando el director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>
	<p>El director no instauro un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>
	<p>El director no instauro un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>
	<p>El director no instauro un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>
	<p>El director no instauro un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en algunos momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p> <p>El director logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en la mayoría de los momentos, pero no logra mantenerlo de manera permanente.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

La directora, si instauro un ambiente laboral y compromiso con la educación de los alumnos, por tener un personal docente dedicado, cumplidor, perseverante y empáticos con los niños, sobre todo en estos tiempos donde casi nadie tiene paciencia, los profesores tienen mucha paciencia, con los alumnos, al ser en línea, lo puedo testificar.

Además, maneja bien el ser exigente con un buen ambiente laboral al haber este clima no genera rumores típicos de pasillo, pero si los hubiera ella los frenaría por su forma de ser.

ESTÁNDAR 2.7 El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR

estándar
2.7

EL DIRECTOR INSTAURA UN AMBIENTE CULTURAL Y ACADÉMICAMENTE ESTIMULANTE.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIDENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>¿Se observa el estándar o podrá observarse?</p> <p>De la escuela, archivos, diarios murales, exposiciones de trabajos, entre otros.</p> <p>Comunica con instituciones educativas.</p> <p>Propone o solicita al director y al equipo directivo.</p> <p>Propone o solicita al equipo directivo.</p> <p>Propone o solicita al equipo directivo.</p> <p>Propone o solicita al equipo directivo.</p> <p>Propone o solicita al equipo directivo.</p> <p>Propone o solicita al equipo directivo.</p>	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del estándar en los siguientes aspectos:</p> <p>El director no promueve el amor por el conocimiento y lo que la cultura tenga para el estudiante en los siguientes aspectos:</p> <p>que en la escuela se realicen los siguientes: concursos, y de estímulos que involucre a los estudiantes con el mundo que los rodea.</p> <p>El director no promueve el amor por el conocimiento y lo que la cultura tenga para el estudiante en los siguientes aspectos:</p> <p>que en la escuela se realicen los siguientes: concursos, y de estímulos que involucre a los estudiantes con el mundo que los rodea.</p> <p>El director no gestiona, difunde ni participa en actividades de actualización profesional.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del estándar en los siguientes aspectos:</p> <p>El director promueve en forma débil o a medias el conocimiento y lo que la cultura tenga para el estudiante en los siguientes aspectos:</p> <p>que en la escuela se realicen los siguientes: concursos, y de estímulos que involucre a los estudiantes con el mundo que los rodea.</p> <p>El director ocasionalmente gestiona, difunde y participa en actividades de actualización profesional.</p>	<p>Cumple de forma satisfactoria los criterios del estándar en los siguientes aspectos:</p> <p>El director promueve el amor por el conocimiento y lo que la cultura tenga para el estudiante en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Publicación de un diario escolar. Usar murales de actividades realizadas. Usar el mural de la biblioteca. Deposición de los trabajos de los estudiantes en: álbumes, libros. Talleres o campeonatos deportivos. Concursos de poesía o cuentos. Invitar a otros miembros de la escuela. Exposiciones de trabajos. Participación en ferias, concursos, campeonatos u otras actividades. Asistir a o hacer cursos de actualización profesional, cursos de actualización profesional. <p>El director se involucra regularmente en intercambios con docentes y estudiantes, mediante ferias, concursos, actividades, talleres de actualización profesional, reuniones, charlas, etc.</p> <p>El director gestiona, difunde y participa en actividades de actualización profesional, tales como: seminarios, cursos, talleres, etc.</p>	<p>Cumple todos los criterios del estándar en los siguientes aspectos:</p> <p>El director logra establecer prácticas que promuevan el amor por el conocimiento y lo que la cultura tenga para el estudiante en los siguientes aspectos:</p> <p>que en la escuela se realicen los siguientes: concursos, y de estímulos que involucre a los estudiantes con el mundo que los rodea.</p> <p>El director gestiona con instituciones culturales, bibliotecas públicas, centros deportivos, entre otros, para ampliar el ambiente cultural de la comunidad educativa.</p> <p>El director de facilidades al personal para que se realicen de forma regular, permitiendo flexibilidad con los horarios, permitiendo que dentro de las horas de la jornada laboral se realicen, entre otros:</p> <p>El director organiza un ambiente cultural y académicamente estimulante, analizando, monitoreando y evaluando: programas, actividades y cursos de actualización, talleres, talleres de actualización, entre otros.</p> <p>El director está involucrado en las prácticas de actualización profesional, y que se realicen de forma regular y oportuna, así como la participación con el equipo directivo docente.</p> <p>El director promueve que los docentes investiguen y publiquen artículos sobre actualización.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

En este punto específico de colocar mensajes de amor, convivencia, en el diario mural, uso de biblioteca, talleres campeonatos deportivos, participación en ferias, debates, concursos.

Debido a la pandemia, hay cosas que no pueden, pero otras si, todo lo que esté relacionado en el colegio físicamente no se puede, pero si talleres como de cocina lectura y concursos para motivar a los niños, envía tu video bailando cueca, cantando un villancico, es lo que se puede hacer en pandemia y se realizó.

De esta forma cumple con lo señalado de un desarrollo satisfactorio.

La sub dimensión Planificación y Gestión de Resultados: *“Describe procedimientos y prácticas esenciales para el liderazgo y la conducción educativa. Los estándares establecen la importancia de planificar los grandes lineamientos del establecimiento y de plasmarlos en el Proyecto Educativo Institucional, así como también de diseñar el plan de mejoramiento, el cual articula el diagnóstico de la institución y las metas, acciones y medios para lograr los objetivos propuestos. Asimismo, esta sub dimensión releva la recopilación, el análisis y el uso sistemático de datos como herramientas necesarias para la toma de decisiones educativas y el monitoreo de la gestión del establecimiento”.* (Guía de Estándares, 2014).

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.

ESTÁNDAR 3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.

ESTÁNDAR 3.4 El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 3.6 El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.

ESTÁNDAR 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.

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

ESTÁNDAR 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.

INDICADOR 1.1.1 (100%)	INDICADOR 1.1.2 (100%)	INDICADOR 1.1.3 (100%)	INDICADOR 1.1.4 (100%)
<p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p>	<p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p>	<p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p>	<p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p> <p>Completar el establecimiento con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucionalizado, se encuentra vigente hasta fin de año y se está trabajando en el nuevo PEI.

El establecimiento difunde el PEI, a través de la página web, donde todos tienen acceso a leerlo, de hecho, el trabajo anterior lo realice del PEI de este colegio, donde se demostró un trabajo solido del colegio.

Si se ha actualizado he incluso ya lleva varias versiones este último PEI su duración es desde 2018 al 2020, este año sé que estan trabajando en la actualización.

ESTÁNDAR 3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

3.2 EL ESTABLECIMIENTO LLEVA A CABO UN PROCESO SISTEMÁTICO DE AUTOEVALUACIÓN QUE SIRVE DE BASE PARA ELABORAR EL PLAN DE MEJORAMIENTO.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>¿Puede explicar el establecimiento cómo se realiza el proceso de autoevaluación?</p> <p>Indicador de autoevaluación</p> <p>Análisis estratégico</p> <p>Informe diagnóstico</p> <p>Informe de la Agencia de Calidad para el Mejoramiento de la Educación Escolar</p> <p>Resultados obtenidos de Apoyos Técnicos y Otros Indicadores de Calidad</p> <p>El establecimiento cuenta con un equipo de trabajo que incluye al director y al equipo técnico</p> <p>El establecimiento cuenta con un equipo técnico que incluye al director y al equipo técnico</p> <p>El establecimiento cuenta con un equipo técnico que incluye al director y al equipo técnico</p>	<p>El establecimiento no cuenta con un proceso de autoevaluación formal, o bien se limita a realizar un análisis de autoevaluación informal y basado en impresiones.</p> <p>El proceso de autoevaluación no involucra a los actores de la comunidad educativa.</p> <p>El establecimiento cuenta con un equipo técnico que incluye al director y al equipo técnico, o bien se limita a realizar un análisis de autoevaluación informal y basado en impresiones.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un proceso de autoevaluación formal, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El proceso de autoevaluación recoge la opinión de los distintos miembros de la comunidad educativa de manera informal y no sistemática, o bien se limita a utilizar solo ciertos estándares, por ejemplo, no considera a los estudiantes.</p> <p>El establecimiento realiza un informe diagnóstico, pero no incluye conclusiones sobre sus principales fortalezas y debilidades, o carece de datos y evidencias que respalden estas conclusiones.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un proceso sistemático de autoevaluación anual que cumple con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Resultados accesibles y de fácil comprensión para la comunidad educativa. Indicadores de calidad de los procesos de gestión: liderazgo, gestión pedagógica, formación docente, y gestión de recursos. Indice de satisfacción de padres y apoderados. Autoevaluación realizada por el establecimiento. Cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de los planes de plan de mejoramiento escolar. Recomendaciones de las visitas ocasionales de la Agencia de Calidad y las acciones de la superintendencia de Educación Escolar. <p>El proceso de autoevaluación involucra formal y sistemáticamente a los distintos actores de la comunidad educativa. Por ejemplo, en el análisis de datos se involucra a los docentes y con el Consejo Escolar, encuestando a los estudiantes y apoderados, entre otros.</p> <p>El establecimiento elabora el Informe de Progreso de la Comunidad Educativa, un informe diagnóstico que incluye conclusiones sobre sus principales fortalezas y debilidades, respaldadas por datos y evidencias.</p>	<p>Cumple todos los criterios de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación:</p> <p>El establecimiento elabora un informe diagnóstico de la información recogida en la autoevaluación, utilizando algún instrumento de análisis, como una matriz FOQA o matriz de Dirección de Gestión, entre otros.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si el colegio hace medición constante de los indicadores colocados en este punto 3.2, también existe el proceso de autoevaluación, que se comunica en la reunión de apoderados, donde se hablan de las cifras del colegio y las cifras del curso en particular del alumno y a los padres cada trimestre se entrega el rendimiento del alumno por los distintos ramos y su nivel de cumplimiento medido de 0 a 100%, creo que es muy buena forma de ver el rendimiento del alumno del curso y del establecimiento educacional.

Y el establecimiento educacional a través de su directora, se preocupa en particular de la generación de datos y evidencias, para que quede registro de las actividades producidas en el colegio.

ESTÁNDAR 3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

ESTÁNDAR 3.3 EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON UN PLAN DE MEJORAMIENTO QUE DEFINE METAS CONCRETAS, PRIORIDADES, RESPONSABLES, PLAZOS Y PRESUPUESTOS.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de mejoramiento anual Plan de mejoramiento a mediano plazo Informe diagnóstico Informe de ejecución al rodómetro, director y equipo directivo Informe de avance al encargado de ejecución de plan de mejoramiento Informe de avance al equipo directivo y al equipo de apoyo Informe de avance al grupo focal con docentes Informe de avance al grupo focal con padres y apoderados 	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con un plan de mejoramiento vigente, o bien este no refleja su necesidad, y/o no se implementa con la calidad y/o cronograma en el proceso de actualización.</p> <p>El plan de mejoramiento es incompleto, ya que no tiene mayor que los mínimos requeridos, y/o no se definen con claridad las siguientes acciones en al menos dos de las metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones para alcanzarlas. - Responsables de la ejecución de las acciones. - Plazos. - Presupuestos. <p>El establecimiento no involucra a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento actualizado que se revisa y actualiza en algunos de los establecimientos prioritarios contemplados en la actualización, pero deja sin actualizar algunos establecimientos.</p> <p>El plan de mejoramiento aplica metas concretas y medibles, pero no contempla, por lo menos algunas de las siguientes acciones en todos los niveles, o dos o más de ellas en algunos niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones para alcanzarlas. - Responsables de la ejecución de las acciones. - Plazos. - Presupuestos. <p>El establecimiento involucra a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento, pero incluye información poco exhaustiva o bien no involucra al equipo directivo y al equipo de apoyo de estos establecimientos.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento actualizado para (por ejemplo, a corto plazo), para la búsqueda de mejoras en áreas como: cambios curriculares, nuevas formas de organización, programas de inclusión, entre otros.</p> <p>El plan de mejoramiento formula las metas por nivel de desarrollo.</p> <p>El establecimiento involucra de manera sistemática a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento.</p> <p>El establecimiento formula y ejecuta metas y acciones del plan de mejoramiento de manera oportuna y apropiada.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El colegio se preocupa de sus falencias y trata de ir creciendo y mejorando en aquellos aspectos necesarios que se tiene conocimiento que hay que mejorar, este año en particular hubo que mejorar todo ya que no había una cultura de clases en línea, desde el preguntar a cada familia si disponían de un aparato para ver las clases, que descargaran las guías puestas en el classroom, en mi opinión de no tener nada, se fue mejorando con cada mes que paso, los profesores pudieron ir cumpliendo con los plazos, las metas propuestas en principio de año y lo importante con otra realidad distinta.

De esta forma, hay una preocupación constante de ir mejorando a través del instrumento que es un plan de mejoras, porque se nota que existe una planificación que hubo obligatoriamente que hacer mejoras.

ESTÁNDAR 3.4 El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

3.4 EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON UN SISTEMA EFECTIVO PARA MONITOREAR EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Rol de mejoramiento Indicadores y planes de seguimiento del plan de mejoramiento Reportes de seguimiento del plan de mejoramiento Reportes de apoyo técnico al seguimiento del plan de mejoramiento Entrevista o encuesta al sostenedor, director y otros miembros Entrevista o encuesta al personal de seguimiento del plan de mejoramiento 	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento no cuenta con un sistema para monitorear el estado de avances del plan de mejoramiento durante el año. 	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento cuenta con un sistema poco riguroso para monitorear el estado de avances del plan de mejoramiento durante el año, debido a una o más de estas situaciones: <ul style="list-style-type: none"> Asigna a los encargados de acciones a lo que les interesa. No cuenta con encargados debidamente perfilados para implementar acciones de acciones y/o que no cumplen con las metas. Solo se supervisa la implementación de algunas acciones o el cumplimiento de algunas metas. 	<p>El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el estado de avances del plan de mejoramiento durante el año, al cual cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicadores para evaluar el cumplimiento de las metas. Encargados de supervisar la implementación de las acciones y roles que permiten el cumplimiento de metas. 	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento cuenta con un sistema de monitoreo que cubre todas las intervenciones ópticas que permiten evaluar el estado de avances del cumplimiento de metas durante el año. El establecimiento cuenta con un programa computacional de control de gestión para verificar que se cumple el plan de mejoramiento. El establecimiento cuenta con apoyo técnico oportuno para el plan de mejoramiento. Los encargados de supervisar el estado de avances del plan de mejoramiento entregan al sostenedor y al director un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las acciones una vez al trimestre, y un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de metas informando al nivel de director cada semestre. Los informes sobre el estado de avances del plan de mejoramiento incluyen evidencias que permiten confirmar, con mayor claridad, el grado de cumplimiento de las metas.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Como he relatado anteriormente si el colegio cuenta con un sistema de monitoreo, porque cada vez que un alumno falta a muchas clases, desde el establecimiento educacional, llaman por teléfono para saber por qué no se conecta, en el contexto en el cual los encontramos, la directora contó su experiencia porque ella misma ha realizado seguimientos de alumnos y los padres en algunas oportunidades le han respondido mal por ej.: “que te metí, tu sobre mi hijo”, esto nos conto en reunión de apoderados.

De esta forma, cumple con lo un desarrollo satisfactorio.

ESTÁNDAR 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.

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

estándar 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

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIDENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>¿HAN EVALUADO EL NIVEL DE DESARROLLO?</p> <p>Registros o bases con los datos e ítems del estándar.</p> <p>Entrevista y encuesta al asesorador, director y/o equipo docente.</p> <p>Entrevista o encuesta a equipo administrativo.</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes.</p>	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pese a presentar uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento no cuenta con los datos sobre el establecimiento y su contexto, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados, ya sea porque no se ha recopilado o porque no se ha actualizado la mayoría de ellos. 	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento cuenta con un registro incompleto de los datos sobre el establecimiento y su contexto, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados, ya sea porque faltan datos en algunas áreas o porque algunos de ellos están incompletos. 	<p>El establecimiento cuenta con datos sistemáticos y actualizados sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> Características y contexto del establecimiento: estadísticas por nivel y específicas (básico-profesorado, ingreso y retiro de estudiantes, número de estudiantes matriculados, CDE¹ y con sus subdimensiones: equidad y satisfacción de la familia). Resultados educativos: promedio Simce y puntaje PSU, distribución en los estándares de aprendizaje, resultados en los ítems indicadores de Calidad, cantidad replicada y promedio de notas por asignatura y nivel. Procesos relevantes: <ul style="list-style-type: none"> Procesos de la gestión: currículo, permisos y licencias, y resultados de evaluación docente. Finanzas: presupuesto y su estado de ejecución, balance del ejercicio y solvencia al día. Recursos humanos: formación y satisfacción del equipamiento. Satisfacción de apoderados: implementación de satisfacción. 	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento cuenta con alguno de los siguientes datos sistematizados y actualizados: <ul style="list-style-type: none"> Foros de desarrollo curricular por asignatura o módulo. Estadísticas en pruebas estandarizadas. Indicadores de cumplimiento de los planes de mejora. Datos de seguimiento de los alumnos. Datos del campo laboral de los egresados: formación-profesión. Resultados de encuestas de satisfacción de los usuarios de los servicios de apoyo. Número de estudiantes con apoyo pedagógico y psicológico. Formas de trabajo de los docentes: metodologías. Indicadores de uso y efectividad de los recursos educativos. Satisfacción de los usuarios de los servicios de satisfacción.
	<p>El establecimiento no organiza los datos que recibe en un sistema centralizado por unidades claramente identificadas; la mayoría de los datos se encuentra dispersa o es muy difícil de encontrar.</p>	<p>El establecimiento solo organiza algunos datos en un sistema de datos accesos, o bien organiza todos los datos en un sistema centralizado o en unidades claramente identificadas, pero su acceso no es expedito.</p>	<p>El establecimiento organiza los datos que recibe en un sistema de datos accesos, ya sea centralizado o en unidades claramente identificadas.</p>	<p>El establecimiento organiza una base de datos descentralizada o una programación especializada en datos accesos para manejar la información del establecimiento y permitir consultas desde varios puntos de acceso.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si cuenta con todos estos datos, lástima que no pude tener acceso a ellos, pero los tiene, pero se entiende el porqué, están tratando de cerrar el año, personal administrativo ayudando a subir los trabajos de los niños al sistema para generar evidencia, los profesores con mucha carga, porque no es lo mismo enseñar presencialmente a enseñar vía línea, es difícil que puedan otorgar datos para poder desarrollar las actividades rendidas en el semestre.

Creo que se entienden los motivos, pero lo importante es que los datos están, lo cual genera un desarrollo satisfactorio del punto.

ESTÁNDAR 3.6 El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

ESTÁNDAR 3.6 EL SOSTENEDOR Y EL EQUIPO DIRECTIVO COMPRENDEN, ANALIZAN Y UTILIZAN LOS DATOS RECOPIADOS PARA TOMAR DECISIONES EDUCATIVAS Y MONITOREAR LA GESTIÓN.

	DESARROLLO DEBILITADO	DESARROLLO EN PROCESO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <p>Plan de mejoramiento</p> <p>Informe diagnóstico</p> <p>Proyecto de mejoramiento</p> <p>Otros registros de análisis de datos y medidas tomadas</p> <p>Estrategias aplicadas al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Estrategias aplicadas al cuerpo docente</p>	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no comprenden la métrica de los principales indicadores utilizados en educación.</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no utilizan los datos recopilados, o bien lo hacen de manera esporádica, ya que solo consultan datos e informes que los favorecen.</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no utilizan los datos recopilados, o bien los utilizan de forma muy esporádica, por lo que generalmente la gestión se basa en impresiones.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no comprenden plenamente la métrica de los principales indicadores utilizados en educación, ya que solo manejan la información básica que les entregan o solo entienden las dimensiones particulares.</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no utilizan los datos recopilados, ya que solo miran a través de los gráficos y utilizan comparaciones básicas, y no profundizan en el análisis detallado de los datos, ni establecen medidas y causas.</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no utilizan sistemáticamente los datos recopilados para monitorear los distintos ámbitos de gestión, solo los usan para tomar decisiones en ciertas áreas o para responder a solicitudes específicas, o los usan de forma poco consistente en diferentes áreas.</p>	<p>El sostenedor y el equipo directivo comprenden la métrica de los principales indicadores utilizados en educación, tales como Sistema de Puntajes Simo, PSU y Otros Indicadores de Calidad, calidad de la pedagogía y de la evaluación docente, considerando algunos del QMTE, entre otros.</p> <p>El sostenedor y el equipo directivo analizan los datos recopilados, considerando la evaluación de la distribución y las tendencias, comparaciones con el promedio nacional, con establecimientos similares o con estándares; la identificación de riesgos y causas; y la relación de interdependencia.</p> <p>El sostenedor y el equipo directivo utilizan sistemáticamente los datos recopilados para monitorear y tomar decisiones en los distintos ámbitos de gestión, con fines como:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mejorar las prácticas pedagógicas, la convivencia y la satisfacción de los estudiantes. Analizar la efectividad programática y curricular. Mejorar a los profesores. Revisar el funcionamiento y seriedad de la institución y del nivel escolar. Analizar la implementación del plan de mejoramiento. Mejorar el clima. Analizar gastos. Responder a solicitudes. 	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio además presenta uno o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El sostenedor y el equipo directivo comprenden en profundidad los principales indicadores utilizados en educación, ya que manejan conceptos y herramientas como error subjetivo, diferencia significativa, correlación estadística, gráficos de dispersión, índice de fricción, análisis de sensibilidad entre datos, entre otros.</p> <p>El sostenedor y el equipo directivo utilizan a los establecimientos que poseen mejores resultados a analizar y comparan sus resultados con los de estos.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Efectivamente, en este punto el sostenedor y el equipo directivo, analizan los datos, sistema de puntajes, con establecimientos educacionales y es por esto que este colegio es un colegio importante de la comuna de san miguel, que la matrícula tiene lista de espera y por lo visto, es un establecimiento educacional exigente, para los alumnos, que tienen una buena planificación que cumplen las metas y se hacen responsables de los resultados, en un nivel global de la institución.

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. (Guía de Estándares, 2014)

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. (Guía de Estándares, 2014)

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. (Guía de Estándares, 2014)

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. (Guía de Estándares, 2014)

Considerando lo anterior, la dimensión Gestión pedagógica se organiza en las sub dimensiones Gestión curricular, Enseñanza y aprendizaje en el aula, y Apoyo al desarrollo de los estudiantes. (Guía de Estándares, 2014)

La sub dimensión Gestión Curricular describe las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los estándares tienen por objetivo asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa. (Guía de Estándares, 2014)

ESTÁNDAR 4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.

ESTÁNDAR 4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.

ESTÁNDAR 4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza aprendizaje.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.

ESTÁNDAR 4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.

ESTÁNDAR 4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico

ESTÁNDAR 4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.

GESTIÓN CURRICULAR

ESTÁNDAR 4.1 EL DIRECTOR Y EL EQUIPO TÉCNICO-PEDAGÓGICO COORDINAN LA IMPLEMENTACIÓN GENERAL DE LAS BASES CURRICULARES Y DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIO.

	DESEMPEÑO INSUFICIENTE	DESEMPEÑO INSUFICIENTE	DESEMPEÑO SATISFACTORIO	DESEMPEÑO AVANZADO
<p>Para verificar el cumplimiento de este estándar:</p> <p>Historias:</p> <p>Observación directa:</p> <p>ENTREVISTA al director y al equipo técnico-pedagógico</p> <p>ENTREVISTA al equipo técnico-pedagógico</p> <p>ENTREVISTA al director o grupo focal con docentes</p>	<p>Completamente insuficiente la creación del plan de desarrollo institucional por presentar ausencia de la siguiente información:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen los planes de desarrollo institucional en múltiples casos, no considerando el tiempo, no definen las estrategias de implementación de modo de modo específico según la disponibilidad de los recursos, ni considerando las necesidades educativas de estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico según lo exige el artículo 10 del decreto 1705 de 2014, no definen los planes de desarrollo institucional por no haber realizado el diagnóstico por haber realizado un diagnóstico general, no considerando las necesidades educativas de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico según lo exige el artículo 10 del decreto 1705 de 2014, no definen los planes de desarrollo institucional por no haber realizado el diagnóstico por haber realizado un diagnóstico general, no considerando las necesidades educativas de los estudiantes.</p>	<p>Completamente insuficiente la creación del plan de desarrollo institucional por presentar ausencia de la siguiente información:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen los planes de desarrollo institucional considerando primero, las siguientes necesidades curriculares:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico según lo exige el artículo 10 del decreto 1705 de 2014, no definen los planes de desarrollo institucional por no haber realizado el diagnóstico por haber realizado un diagnóstico general, no considerando las necesidades educativas de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico según lo exige el artículo 10 del decreto 1705 de 2014, no definen los planes de desarrollo institucional por no haber realizado el diagnóstico por haber realizado un diagnóstico general, no considerando las necesidades educativas de los estudiantes.</p>	<p>Completamente satisfactorio por presentar la siguiente información:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen los planes de desarrollo institucional considerando primero, las siguientes necesidades curriculares:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico según lo exige el artículo 10 del decreto 1705 de 2014, no definen los planes de desarrollo institucional por no haber realizado el diagnóstico por haber realizado un diagnóstico general, no considerando las necesidades educativas de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico según lo exige el artículo 10 del decreto 1705 de 2014, no definen los planes de desarrollo institucional por no haber realizado el diagnóstico por haber realizado un diagnóstico general, no considerando las necesidades educativas de los estudiantes.</p>	<p>Completamente satisfactorio por presentar la siguiente información:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen los planes de desarrollo institucional considerando primero, las siguientes necesidades curriculares:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico según lo exige el artículo 10 del decreto 1705 de 2014, no definen los planes de desarrollo institucional por no haber realizado el diagnóstico por haber realizado un diagnóstico general, no considerando las necesidades educativas de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico según lo exige el artículo 10 del decreto 1705 de 2014, no definen los planes de desarrollo institucional por no haber realizado el diagnóstico por haber realizado un diagnóstico general, no considerando las necesidades educativas de los estudiantes.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Efectivamente, existe una planificación de parte del director y equipo técnico, los cuales definen los planes que son los que los alumnos estudian durante todo el año, los criterios los profesores los comunican al empezar la clase y sus contenidos, esto lo puedo corroborar al estar presente en las video llamadas, existe un trabajo muy minucioso en este sentido de parte del todo el equipo del colegio.

ESTÁNDAR 4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.

GESTIÓN CURRICULAR				
ESTÁNDAR 4.2 EL DIRECTOR Y EL EQUIPO TÉCNICO-PEDAGÓGICO ACUERDAN CON LOS DOCENTES LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS COMUNES PARA LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CURRÍCULUM.				
	DESARROLLO DEBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Documentos pedagógicos. Observación de clases. Entrevistas al director y equipo técnico. Entrevista a docentes o proceso de grupo técnico-pedagógico. Entrevista, encuesta o grupo focal, no docentes. 	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del estándar de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no acuerdan con los docentes lineamientos comunes de implementación de hábitos y habilidades de manejo que cada profesor aplica en forma aislada.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes políticas comunes que se aplican en algunas asignaturas, dentro de grupos de profesores.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes políticas comunes que se aplican en todas las asignaturas de una asignatura o nivel de enseñanza para asegurar hábitos y habilidades en los estudiantes. Por ejemplo: se aplican en todas las asignaturas de lecturas en asignaturas, se aplican los hábitos de resolución de problemas matemáticos en las asignaturas, etc.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes un documento que explica los fundamentos de la implementación y lo difunden para promover que este sea utilizado por los docentes.</p>
	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos por asignatura o no agrupan estrategias didácticas a los profesores.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico en algunas asignaturas o niveles de enseñanza, aplican metodologías analíticas, no agnósticas, o bien se aplican estrategias didácticas o se puntualizan normas académicas por asignatura.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico en todas las asignaturas, aplican metodologías por asignatura, no agnósticas, o bien se aplican estrategias didácticas o se puntualizan normas académicas por asignatura o nivel de enseñanza.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico implementan la didáctica de la metodología y estrategias didácticas implementadas para aplicar, mantenerlas o mejorarlas.</p>
	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico implementan o aplican en algunas asignaturas, o bien la selección de recursos educativos en función de los resultados pedagógicos del establecimiento, o bien no lo hacen en coordinación con los docentes.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico aplican o gestionan ocasionalmente la adquisición de recursos educativos en función de los resultados pedagógicos del establecimiento, o bien no lo hacen en coordinación con los docentes.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico, en todas las asignaturas, seleccionan y gestionan la adquisición de recursos educativos en función de los resultados pedagógicos del establecimiento.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico seleccionan y gestionan la adquisición de los recursos educativos procurando equidad que garantice el seguimiento de los estudiantes.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

En este punto el director y el equipo técnico, implementan en las asignaturas, políticas para desarrollar actividades y hábitos de estudios, lo primero que debo señalar en un comienzo de las clases en línea, no había orden, en las primeras semanas cambiaban el orden de las clases, antes de completar un mes se dieron cuenta de ese detalle y dejaron un horario fijo para que los niños y la familia supiera que tal día y horario corresponde a tal ramo, esto genera hábito y las actividades se realizan en la clase y se deja alguna tarea pequeña para la siguiente clase, lo que creo que es beneficioso porque el profesor explica y lo desarrolla en línea las actividades, si hay inquietudes las contesta en el momento.

ESTÁNDAR 4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza aprendizaje.

GESTIÓN CURRICULAR				
4.3 LOS PROFESORES ELABORAN PLANIFICACIONES QUE CONTRIBUYEN A LA CONDUCCIÓN EFECTIVA DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCLINANTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar:				
Planificación de clases:				
Planificación de unidades o módulos:				
Planificación de cursos:				
Planificación de clases:				
Entrevista al director y equipo docente:				
Entrevista al docente de apoyo pedagógico:				
Entrevista a los estudiantes:				
	<p>Cumple o no satisfactoriamente el nivel de desarrollo deseado, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>La mayoría de las planificaciones concuerdan con las Bases Curriculares y el programa de estudio, se limita a planificar de acuerdo a los temas de estudio o lo que tradicionalmente se enseñaba.</p> <p>Los profesores no elaboran planificaciones anuales para la mayoría de las asignaturas pendientes.</p> <p>Los profesores no elaboran planificaciones por temas o cursos, o bien solo algunas asignaturas pendientes.</p> <p>El director y el equipo técnico pedagógico no analizan ni comentan con los profesores las planificaciones de la mayoría de las asignaturas pendientes.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo deseado, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores conciben parcialmente las Bases Curriculares y los programas de estudio, o bien solo algunas asignaturas pendientes.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones anuales para la mayoría de las asignaturas pendientes, pero quedan algunas asignaturas o cursos de curso.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones por temas o cursos, o bien solo algunas asignaturas pendientes.</p> <p>El director y el equipo técnico pedagógico solo analizan y comentan reflexivamente con los profesores las planificaciones de algunas asignaturas o cursos, o bien solo algunas asignaturas pendientes o cursos de formación de docentes en los cursos de pedagogía o cursos de apoyo docente.</p>	<p>Cumple los criterios del nivel de desarrollo deseado, pues presenta los siguientes aspectos:</p> <p>Los profesores conciben las Bases Curriculares y el programa de estudio, lo que permite que las planificaciones abarquen la totalidad del currículo y estén ajustadas al nivel de profesionalización esperado.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones anuales para todas las asignaturas pendientes, en las que se consideran los objetivos de aprendizaje que se deberán durante el año considerando los distintos tipos de clases.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones que tienen en cuenta los objetivos de aprendizaje de asignaturas o cursos de formación de docentes en los cursos de pedagogía o cursos de apoyo docente, y los medios de evaluación.</p> <p>El director y el equipo técnico pedagógico analizan y comentan reflexivamente con los profesores las planificaciones elaboradas como fin de mejorar su contenido. En este intercambio se buscan mejoras complementarias, se corrigen errores, se mejoran las actividades, entre otras.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo deseado y además presenta los siguientes aspectos:</p> <p>El director y el equipo técnico pedagógico y los profesores conciben siempre la totalidad de las Bases Curriculares y el programa de estudio para comprender los principios y conceptos básicos, las relaciones entre asignaturas, entre otros.</p> <p>El director y el equipo técnico pedagógico coordinan en conjunto con los docentes en la planificación anual, algunas actividades interdisciplinarias que permitan articular diferentes áreas del conocimiento.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones considerando que todas las asignaturas de la asignatura o curso de formación de docentes en los cursos de pedagogía o cursos de apoyo docente, y reflexionan reflexivamente con los docentes.</p> <p>Los profesores participan en las planificaciones adicionales curriculares para los grupos de estudiantes que ello requieren. Por ejemplo, estudiantes con talentos o con dificultades o ambas.</p> <p>El análisis de los planes de clase se realiza con el apoyo de especialistas para asesorar y comentar reflexivamente con los docentes las planificaciones de asignaturas específicas o bien se organizan reuniones para discutir las planificaciones entre pares.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Efectivamente los profesores desarrollan su planificación anual de las materias que entraran en el año, donde se encuentran los objetivos a cumplir, en mi modo de haber podido observar cómo desarrollan las clases que de manifiesto lo que pretenden cumplir cada clase, como lo señale antes los profesores antes de comenzar señalan los profesores que se enseñara esta clase, cual es el propósito de la clase y cuáles son los objetivos a alcanzar.

Además, si hay una revisión por parte de la directora y del equipo pedagógico, si se cumplen los objetivos propuestos, se deja claro en las reuniones con los apoderados.

ESTÁNDAR 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.

GESTIÓN CURRICULAR

ESTÁNDAR 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.

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Registros de observaciones de clases. Entrevistas con el director y equipo directivo. Entrevistas con el equipo técnico-pedagógico. Diálogo en el aula o grupo focal con docentes. Entrevistas con el grupo focal con estudiantes. 	<p>Cumple de forma limitada los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases rara vez o nunca.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no analizan con sus docentes el trabajo de los estudiantes.</p> <p>El director y miembros del equipo técnico-pedagógico se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura o si hacen solo una vez al año cada profesor trabaja en forma aislada y sin apoyo.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen comentarios públicos positivos o negativos al profesor, sin mantenerlo motivado y los logros de algunos profesores, cumpliendo la necesidad para que los docentes puedan trabajar y seguir abiertos a reflexionar sobre sí.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases ocasionalmente (al menos una vez al año) a cada profesor o una observación mensual por director, con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases de forma ocasional de vez en cuando al trabajo de los estudiantes.</p> <p>El director y miembros del equipo técnico-pedagógico se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura, de manera ocasional, para reflexionar sobre los casos con éxito, los trabajos realizados y los desafíos pedagógicos enfrentados, o bien se reflexiona de manera superficial, si que muestra ideas útiles prácticas y algunas estrategias para mejorarlas.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases regularmente (al menos una vez al mes) a cada profesor una observación mensual por director, con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases de forma regular en el trabajo de los estudiantes, presentan trabajos de investigación, entre otros.</p> <p>El director y miembros del equipo técnico-pedagógico se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura, al menos una vez al mes, para reflexionar sobre los casos exitosos, los trabajos realizados y los desafíos pedagógicos enfrentados, y según esto seccion estrategias que permitan superar los problemas encontrados.</p>	<p>Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan un proceso de acompañamiento a los profesores que evidencian más necesidad de apoyo, el que incluye observaciones de clases en forma sistemática y frecuente, con la correspondencia correspondiente.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan entrevistas con el grupo de especialistas en pedagogía y especialistas en observación de clases para analizar el trabajo de los docentes, con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan la grabación voluntaria de clases para analizar en conjunto con los profesores las prácticas pedagógicas.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Como he dicho anteriormente la directora entra a las clases de los profesores y en algún momento saluda a los alumnos, pero queda en línea observando el desarrollo de la clase, de esta forma creo que este punto va en esa línea de realizar algún tipo de observación al desarrollo de esta.

Además, en la entrega de los informes trimestrales está el seguimiento a las calificaciones de los alumnos, Es por esto que la directora solicita que las clases sean grabadas y los trabajos subidos al sistema, método de seguimiento y desarrollo las actividades.

ESTÁNDAR 4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.

GESTIÓN CURRICULAR

estándar
4.5

El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCOMPLETO	DESARROLLO SATISFATORIO	DESARROLLO AVANZADO
	Cumple de forma limitada en los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, además presenta uno o más de los siguientes problemas:
Plan, valores y estándares de calidad:	El director y el equipo técnico-pedagógico, en conjunto con los docentes, no elaboran la política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación o bien no se consideran las evaluaciones más importantes, de modo que no se previene que estas se acumulen en períodos puntuales.	El director y el equipo técnico-pedagógico, en conjunto con los docentes, elaboran un Reglamento de Evaluación, pero este es incompleto o bien no se consideran las evaluaciones más importantes de Matemática y Lengua.	El director y el equipo técnico-pedagógico, en conjunto con los docentes, elaboran la política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación y consideran las evaluaciones más importantes de modo que se evitan acumularse en períodos puntuales.	El director y el equipo técnico-pedagógico elaboran un sistema para fomentar oportunamente a los aprendices el cumplimiento de evaluaciones, los resultados de estas con el fin de comprometerlos con el proceso educativo.
Reglamento de Evaluación	El director y el equipo técnico-pedagógico no revisan con los docentes las evaluaciones, a bien la revisión efectuada se limita a aspectos de forma.	El director y el equipo técnico-pedagógico revisan con los docentes algunas de las principales evaluaciones de cada asignatura, o bien revisan las evaluaciones más importantes de algunas asignaturas o cursos.	El director y el equipo técnico-pedagógico revisan con los docentes las principales evaluaciones para asegurarse de que se cumplen los criterios de calidad en los objetivos relevantes, que tengan un nivel de exigencia adecuado, que no contengan errores de contenido y de construcción y que contemplen diversas formas de evaluar (pruebas de desarrollo, pruebas de desempeño, evaluaciones grupales, trabajos grupales, entre otros).	El establecimiento cuenta con un sentido de evaluación sabiendo que monitorea el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de los Docentes Curriculares, el cual contempla la entrega de un informe detallado de los resultados por contenido y por estudiante.
Conducta de evaluaciones	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El establecimiento cuenta con programas que promueven el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y para informar a los aprendices y estudiantes el calendario, el tema y los resultados de las evaluaciones.
Instrumentos de evaluación	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El establecimiento cuenta con programas que promueven el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y para informar a los aprendices y estudiantes el calendario, el tema y los resultados de las evaluaciones.
El rol del director y el equipo directivo	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El establecimiento cuenta con programas que promueven el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y para informar a los aprendices y estudiantes el calendario, el tema y los resultados de las evaluaciones.
El rol del equipo técnico-pedagógico	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El establecimiento cuenta con programas que promueven el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y para informar a los aprendices y estudiantes el calendario, el tema y los resultados de las evaluaciones.
El rol del docente	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El establecimiento cuenta con programas que promueven el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y para informar a los aprendices y estudiantes el calendario, el tema y los resultados de las evaluaciones.
El rol del grupo focalización docente	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El establecimiento cuenta con programas que promueven el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y para informar a los aprendices y estudiantes el calendario, el tema y los resultados de las evaluaciones.
El rol del grupo focalización estudiantes	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes que realizan las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.	El establecimiento cuenta con programas que promueven el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y para informar a los aprendices y estudiantes el calendario, el tema y los resultados de las evaluaciones.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Existe de parte de la directora y el equipo técnico, en conjunto con los profesores la política de evaluaciones, en los presencial y en lo virtual, el colegio se preocupó de las pruebas, una prueba por ramo mensual de las materias y una prueba al final del trimestre.

De esta forma, ellos pueden medir lo que han aprendió los alumnos cada mes y en forma trimestral, además de los trabajos (tareas) con nota y el desarrollo de cada clase, donde se establece lo que se debe conseguir en específico con esa clase.

ESTÁNDAR 4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.

GESTIÓN CURRICULAR

ESTÁNDAR 4.6 EL DIRECTOR Y EL EQUIPO TÉCNICO-PEDAGÓGICO MONITOREAN PERMANENTEMENTE LA COBERTURA CURRICULAR Y LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Formas de evaluar el estándar en el aula:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisión de registros de monitoreo Revisión de documentos de aula y equipo directivo Revisión de informes del equipo técnico-pedagógico Revisión, encuesta o grupo focal con docentes 	<p>Curso de forma insatisfactoria de criterios de calidad de los estudiantes que presenta una o más de las siguientes características:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico analizan a partir de los datos de la implementación de los cursos la forma en que se implementa y los resultados.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no cuentan con el proceso necesario de análisis de los resultados de forma que se valore el nivel de los cursos.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no cuentan ni implementan estrategias adecuadas para solucionar las deficiencias encontradas.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios de los de desarrollo satisfactorio, pero presenta una o más de las siguientes características:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen el seguimiento de la implementación de los cursos de forma que se valore el nivel de los cursos, pero no se valoran los resultados de los estudiantes que se implementa.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no cuentan con el proceso necesario de análisis de los resultados de forma que se valore el nivel de los cursos, pero se valoran los resultados de los estudiantes que se implementa.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen e implementan con los docentes estrategias adecuadas para solucionar las deficiencias encontradas.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen el seguimiento de la implementación de los cursos de forma que se valore el nivel de los cursos, pero no se valoran los resultados de los estudiantes que se implementa.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen el seguimiento de la implementación de los cursos de forma que se valore el nivel de los cursos, pero no se valoran los resultados de los estudiantes que se implementa.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen el seguimiento de la implementación de los cursos de forma que se valore el nivel de los cursos, pero no se valoran los resultados de los estudiantes que se implementa.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen el seguimiento de la implementación de los cursos de forma que se valore el nivel de los cursos, pero no se valoran los resultados de los estudiantes que se implementa.</p>	<p>Cumple todos los criterios de nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes características:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico cuentan con un sistema de monitoreo que se valore el nivel de los cursos, pero no se valoran los resultados de los estudiantes que se implementa.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico analizan con los docentes el nivel de desarrollo de los cursos de forma que se valore el nivel de los cursos, pero no se valoran los resultados de los estudiantes que se implementa.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Efectivamente realizan estas actividades, de hecho en las reuniones, la directora y el profesor jefe, hacen lectura del grado de cumplimiento de los objetivos planteados, revisan el nivel de exigencia porque señalan en tal curso se pidió este objetivo, si en reunión la directora señalo que el curso donde está mi hijo está por encima de los otros primeros, en cuanto al rendimiento del curso con respecto a los demás primeros básicos, si identifican a los estudiantes que necesitan reforzamiento y los derivan a talleres especiales para aprender por ej.: Matemáticas en un taller de cocina mediante los ingredientes.

ESTÁNDAR 4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico

GESTIÓN CURRICULAR				
Criterio 4.7				
El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el intercambio curricular y el intercambio de los recursos educativos generados.				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Como nivel de cumplimiento se define la presencia o ausencia de los indicadores.</p> <p>Alcance reuniones no previstas</p> <p>Indicador presente si director y equipo técnico-pedagógico</p> <p>Indicador presente si director y equipo técnico-pedagógico</p> <p>Indicador presente si director y equipo técnico-pedagógico</p> <p>Indicador presente si director y equipo técnico-pedagógico</p>	<p>Cumple o forma insuficiente acuerdos de nivel de desarrollo curricular, que presenten uno o más de los siguientes rasgos:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico tienen las reuniones formales a través de canales institucionales, o bien la mayoría de las docentes en muestra poco o ninguna vez le director de estas actividades.</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes no participan en las actividades de estudio y/o con los materiales de estudio durante las actividades preventivas y actividades de evaluación para resolver dudas profesionales, o bien solo una pocas realizan estas prácticas.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no gestionan ni promueven el intercambio, actualización, adaptación y mejora de los recursos educativos generados por las docentes.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios de nivel de desarrollo curricular, pero presenta uno o más de los siguientes rasgos:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico socialmente logran que las reuniones de profesores son instancias de asistencia y discusión técnica entre pares, o bien solo logran que algunos docentes participan activamente.</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes participan en las actividades de estudio y/o con los materiales de estudio durante las actividades preventivas y actividades de evaluación para resolver dudas profesionales, o bien solo una pocas realizan estas prácticas.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico solo gestionan y promueven el intercambio, actualización, adaptación y mejora de los recursos educativos generados por las docentes, tales como guías, orientaciones, actividades, pruebas, entre otros.</p>	<p>Cumple los criterios de nivel de desarrollo curricular y presenta uno o más de los siguientes rasgos:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico logran que las reuniones de docentes son instancias de asistencia y discusión técnica entre pares, en la mayoría de las docentes participan los docentes, que comparten los desafíos pedagógicos que enfrentan, sus experiencias, conocimientos y prácticas.</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes participan en las actividades de estudio y/o con los materiales de estudio durante las actividades preventivas y actividades de evaluación para resolver dudas profesionales y aplicar sus conocimientos.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico gestionan y promueven el intercambio, actualización, adaptación y mejora de los recursos educativos generados por las docentes, tales como guías, orientaciones, actividades, pruebas, entre otros.</p>	<p>Cumple todos los criterios de nivel de desarrollo curricular además presenta uno o más de los siguientes rasgos:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico logran que los grupos de docentes organizan reuniones de estudio e investigación en forma o forma espontánea.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico logran en las reuniones de docentes actividades de estudio e investigación con la participación de docentes en forma conjunta.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico promueven el intercambio de temas, actividades, el comentario de artículos y el director de reuniones para abordar dificultades pedagógicas en las actividades cotidianas con los docentes.</p> <p>Excesivamente cuenta con un sistema institucional que reúne a la mayoría de los docentes educativos desarrollados con sus docentes con el fin de facilitar el intercambio y uso.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, la directora y el equipo técnico, tienen reuniones con los profesores y los docentes si comparten los desafíos expresados en estas reuniones, esto porque en el semestre aparte de las reuniones con la directora, hemos tenido reuniones con el profesor jefe, vía línea, con mi hijo y los padres, donde él los va contando el desarrollo de nuestro hijo y los pendientes donde debe mejorar, de esa forma, me consta que existe esta vinculación en este punto específico.

Enseñanza y Aprendizaje en el Aula:

La sub dimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula: *“describe los procedimientos y prácticas que implementan los profesores en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Los estándares definen el uso de estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje y de manejo de la clase como elementos clave para lograr el aprendizaje de los estudiantes”.* (Guía de Estándares, 2014).

ESTÁNDAR 5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.

ESTÁNDAR 5.2 Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.

ESTÁNDAR 5.3 Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.

ESTÁNDAR 5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.

ESTÁNDAR 5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.

ESTÁNDAR 5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicada mente, sean responsables y estudien de manera independiente.

ESTÁNDAR 5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.

ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA				
NIVEL 5.1 LOS PROFESORES IMPARTEN LAS CLASES EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESTIPULADOS EN LAS BASES CURRICULARES.				
	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO EN PROCESO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se debe considerar:</p> <p>Identificadores:</p> <p>Observación de prácticas de docentes y alumnos:</p> <p>Observación de prácticas de docentes:</p> <p>Innovación en prácticas de docentes y estudiantes:</p> <p>Innovación en el equipo técnico-pedagógico:</p> <p>Innovación, encuesta a grupo focal con docentes:</p> <p>Innovación, encuesta a grupo focal con estudiantes:</p>	<p>Cumple de forma satisfactoria los estándares de desarrollo de docentes y alumnos, que presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores imparten clases alineadas con los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares en las actividades implementadas, no apuntan al desarrollo de las habilidades, competencias y actitudes establecidas en el currículo, a un cuando las roles y roles de los docentes, a veces, por el quehacer cotidiano.</p> <p>En los establecimientos de educación técnica-profesional, los profesores imparten clases y talleres desarrollados con los Registros de Desempeño, prácticas y actividades establecidas en las Bases Curriculares, pero no apuntan al desarrollo de las prácticas productivas relacionadas con la especialidad.</p>	<p>Cumple parcialmente los estándares de desarrollo de docentes y alumnos, que presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores imparten clases que guarda relación con los Objetivos de Aprendizaje establecidos en las Bases Curriculares, pero en ocasiones pierden el foco y llevan a cabo actividades que no apuntan al logro del currículo.</p> <p>En los establecimientos de educación técnica-profesional, los profesores imparten clases y talleres que guardan relación con los Registros de Desempeño, prácticas y actividades establecidas en las Bases Curriculares, pero no apuntan al logro del currículo.</p>	<p>Cumple de forma satisfactoria los estándares de desarrollo de docentes y alumnos, que presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores imparten clases que guarda relación con los Objetivos de Aprendizaje establecidos en las Bases Curriculares, pero en ocasiones pierden el foco y llevan a cabo actividades que no apuntan al logro del currículo.</p> <p>En los establecimientos de educación técnica-profesional, los profesores imparten clases y talleres que guardan relación con los Registros de Desempeño, prácticas y actividades establecidas en las Bases Curriculares, pero no apuntan al logro del currículo.</p>	<p>Cumple todos los estándares de desarrollo de docentes y alumnos, que presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores enseñan las competencias establecidas en el currículo, aplicando estrategias de enseñanza que favorecen el aprendizaje de las prácticas productivas relacionadas con la especialidad.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Los profesores imparten sus clases alineadas a los objetivos, si como lo he dicho ellos al comienzo de la clase y al término dicen cuál es el objetivo de la clase. Existe una planificación bien realizada con medición y esta se entrega directo a cada alumno, en reunión se informa y se entrega en correo electrónico al interesado.

ESTÁNDAR 5.2 Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.

ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA			
5.2			
DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES DE DESEMPEÑO, NIVEL DE DESEMPEÑO, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y EVIDENCIAS			
DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p> <p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p> <p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p>	<p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p> <p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p> <p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p>	<p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p> <p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p> <p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p>	<p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p> <p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p> <p>El docente logra que los estudiantes comprendan los conceptos básicos de la asignatura, utilizando recursos didácticos y estrategias de enseñanza adecuadas.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si los profesores enseñan de manera clara, ocupan, Ppt, power point, videos, textos cortos, imágenes, que facilita la comprensión y acentúa los conocimientos para el alumno.

Si los profesores son dinámicos y a su vez pausados en los contenidos importantes para que retengan lo central de cada clase, los profesores demuestran dedicación e interés, en la forma que enseñan y sobre todo mucha paciencia al enseñar.

ESTÁNDAR 5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.

ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA

Indicador
5.3

LOS PROFESORES UTILIZAN ESTRATEGIAS EFECTIVAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA.

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá utilizar:</p> <p>Observación directa</p> <p>Revisión de cuadernos de trabajo</p> <p>Entrevista o encuesta a docentes y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al equipo técnico pedagógico</p> <p>Entrevista o encuesta a grupos focales con alumnos</p> <p>Entrevista o encuesta a padres de familia</p>	<p>Los profesores al iniciar las clases, no convierten con la actividad las actividades que aprenden ni en qué trabajar, por lo general, las actividades consisten de contestar.</p> <p>Los profesores exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias metodológicas de enseñanza mecánicas (lectura y escritura), pero, no hacen uso de estrategias que les permitan desarrollar habilidades y actitudes que les permitan la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.</p> <p>Los profesores promueven de manera reflexiva que los estudiantes practiquen y apliquen lo aprendido para valorar que a ellos mismos en lo que aprenden, según los objetivos de la asignatura, pero no valoran los logros de los estudiantes en sus aprendizajes.</p>	<p>Los profesores al iniciar las clases, convierten con los estudiantes sobre las actividades a realizar, pero no valoran que si ellos que aprenden o si ellos se relacionan con las clases a realizar.</p> <p>Los profesores exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias metodológicas de enseñanza mecánicas (lectura y escritura), pero, no hacen uso de estrategias que les permitan desarrollar habilidades y actitudes que les permitan la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.</p> <p>Los profesores promueven de manera reflexiva que los estudiantes practiquen y apliquen lo aprendido para valorar que a ellos mismos en lo que aprenden, según los objetivos de la asignatura, pero no valoran los logros de los estudiantes en sus aprendizajes.</p>	<p>Los profesores al iniciar las clases, convierten con los estudiantes sobre que aprenden, las actividades que se realizan a los que aprenden y se relacionan con las actividades a realizar.</p> <p>Los profesores ponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias metodológicas de enseñanza mecánicas (lectura y escritura), pero, no hacen uso de estrategias que les permitan desarrollar habilidades y actitudes que les permitan la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.</p> <p>Los profesores promueven de manera reflexiva que los estudiantes practiquen y apliquen lo aprendido para valorar que a ellos mismos en lo que aprenden, según los objetivos de la asignatura, pero no valoran los logros de los estudiantes en sus aprendizajes.</p>	<p>Los profesores entregan lecturas, videos o tutoriales para que los estudiantes trabajen antes de las clases y así poder ser capaces de obtener información profesional o actualizada sobre el contenido de las clases.</p> <p>Los profesores destacan por la manera en que exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias metodológicas de enseñanza mecánicas (lectura y escritura), pero, no hacen uso de estrategias que les permitan desarrollar habilidades y actitudes que les permitan la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.</p> <p>Los profesores promueven de manera reflexiva que los estudiantes practiquen y apliquen lo aprendido para valorar que a ellos mismos en lo que aprenden, según los objetivos de la asignatura, pero no valoran los logros de los estudiantes en sus aprendizajes.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Los profesores son preocupados de su trabajo y se percatan si los niños van aprendiendo o no, cuando falta a algún alumno poder seguir avanzando lo derivan a talleres de nivelación, son muy empáticos y son muy respetuosos con los niños, eso debo señalar, la paciencia, las ganas que colocan a disposición para dar su clase.

Si como lo he reiterado al comenzar y terminar explican que se impartirá en la clase, cuáles son los objetivos, explica para que les servirá esta clase, si cumplen con lo establecido en este punto y la retroalimentación es constante y de forma verbal y también escrita.

ESTÁNDAR 5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.

ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA

ESTÁNDAR
5.5

LOS PROFESORES LOGRAN QUE LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO DE LAS CLASES SE DESTINE AL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
	<p>Cumple de forma insuficiente el criterio del nivel de desarrollo cognitivo, pero presenta el siguiente problema:</p> <p>Los profesores presentan dificultades importantes en el manejo de clases, de modo que una porción de tiempo lectivo se pierde. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> No ordenan materiales como también o no tienen control del curso lo estudiantes coligieren, no siguen los alumnos, se distraen por ser en la mente, desordenan el sala de clases o permiten, usar el celular, sacar cosas o chatear constantemente, entre otros. No logran controlar la atención de los estudiantes o que retornen sus actividades en los casos en que se producen interrupciones. Quiebran tiempo excesivo en pasar lista, revisar agendas, hacer la banderita entre actividades, repasar materiales, dar instrucciones, uno a uno, entre otros. Demoran más de quince minutos en iniciar las clases debido a bromas: sigue una los estudiantes, utilizan las actividades previas, se distraen los clases antes de tiempo. Interrumpen frecuentemente las clases para ir a buscar materiales, contestar al teléfono, atender invitaciones o personas que acuden, entre otros. 	<p>Cumple parcialmente el criterio del nivel de desarrollo cognitivo, pero presenta el siguiente problema:</p> <p>Los profesores presentan algunas dificultades en el manejo de clases, de modo que una porción de tiempo lectivo se pierde. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Logran el control del curso cuando los estudiantes captan el planillo y cuando resultan guías y agendas, pero no consiguen al momento cuando se distraen, cuando los alumnos quieren jugar en el celular, cuando que hablan en voz alta. En general exigen que se cumplan las normas de comportamiento en el sala de clases, pero no logran que se hagan en parte que convierten constantemente cuando se ha perdido atención o que trabajan desordenadamente. Demoran en captar la atención de los estudiantes o en que retornen su trabajo luego de interrupciones, aunque finalmente lo logran. Implementan, solo en algunas actividades, rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo, pero no se cumplen aunque no han trabajado prácticas que eviten las interrupciones. Inician y finalizan las clases puntualmente, pero tardan entre diez y quince minutos en los actividades previas al desarrollo de la sesión. Se demoran más de quince minutos en las clases para gestionar los recursos necesarios o atender solicitudes o a personas ajenas al curso, entre otros. 	<p>Los profesores tienen un buen manejo de clases, lo que permite que la mayor parte del tiempo lectivo se destine a las actividades de enseñanza-aprendizaje. En esta categoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se sonríen y demuestran tolerancia y calma en el aula. Generan un ambiente organizado, en el que se logra el cumplimiento de las normas de comportamiento acordadas. Se logran volver a captar la atención de los estudiantes o que estos retornen las actividades que estaban haciendo en los casos en que se producen interrupciones. Implementan rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo al mínimo: aplican estrategias para pasar lista, repasar materiales, revisar agendas, hacer la banderita entre actividades, entre otras y responden a los estudiantes que acuden a las actividades. Logran iniciar las clases puntualmente, comienzan más de diez minutos en las actividades previas al desarrollo de la sesión (pasar lista, captar la atención de los estudiantes, entre otros) y las terminan cuando finaliza la hora. Realizan anticipación de los recursos necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones. 	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo cognitivo y además presenta una muestra de los siguientes comportamientos:</p> <p>Los profesores tienen un manejo adecuado de clases, lo que se refleja en que los estudiantes interiorizan buenos hábitos de trabajo: los alumnos esperan al profesor con sus materiales preparados, siguen las instrucciones cuando el profesor sale de la sala de clases, anotan las tareas sin que se les pida, hacen tiempo y reflejan la calma en la conducta propia, entre otros.</p> <p>Los profesores, al inicio de cada día, accionan con los estudiantes los procedimientos normados de comportamiento, analizan su actitud y, cuando no funcionan, los discuten en conjunto y los reformulan si es necesario.</p>
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Observación de clases Memoria constantemente inmediata Entrevista o encuesta al director y al equipo docente Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Fotografía, audio o grabación de clases 				

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Los profesores tienen un excelente manejo de sus clases y además paciencia con los alumnos, lo he visto y es así, son asertivos, ejemplos a seguir, hay profesores que destacan he incluso el Ministerio de Educación los a destacado como es el caso de la profesora de religión que hace sus clases con animaciones y videos con elementos hechos por ella.

Son puntuales, realizan rutinas y siguen los procedimientos sin demoras, se nota que son un grupo afiatado y en lo personal son seguros y muy cercanos que esto es importante para los alumnos, sobre todo en esta época de enseñanza en línea.

ESTÁNDAR 5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicada mente, sean responsables y estudien de manera independiente.

ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA

estándar
5.6

LOS PROFESORES LOGRAN QUE LOS ESTUDIANTES TRABAJEN DEDICADAMENTE, SEAN RESPONSABLES Y ESTUDIEN DE MANERA INDEPENDIENTE.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <p>Observación directa</p> <p>Revisión de trabajos y trabajos para la casa</p> <p>Diálogos e encuestas a estudiantes y sus padres o tutores</p> <p>Entrevistas e encuestas al equipo técnico-pedagógico</p> <p>Entrevistas, encuestas o grupos focales con docentes</p> <p>Entrevistas, encuestas o grupos focales con estudiantes</p> <p>Entrevistas, encuestas o grupos focales con padres y apoderados</p>	<p>Cumple de forma insuficiente con todos los ítems de valoración establecidos, pero presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p> <p>Los profesores no logran que los estudiantes trabajen dedicadamente durante las clases. Una parte trabaja y la mayoría está distraída en otros asuntos.</p> <p>Los profesores no promueven que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta, toleren la entrega de trabajos fuera de plazo, a copia o al plágio, el cumplimiento de las especificaciones requeridas, el trabajo responsable, la puntualidad ante las dificultades, entre otras.</p> <p>Los profesores no promueven la capacidad de trabajo y estudio independiente, ya que no ofrecen que los estudiantes resuelvan los ejercicios en conjunto, generalmente asignan actividades grupales en detrimento de las individuales. No dan tareas para casa ni trabajos de investigación, abstienen a realizar estudio la materia para las pruebas durante las clases, no enseñan técnicas de estudio, entre otras.</p>	<p>Cumple parcialmente los ítems de valoración establecidos, pero presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p> <p>Los profesores logran que una parte importante de los estudiantes trabaje dedicadamente durante las clases, pero cuando algunos no atienden ni participan y, finalmente, entre algunos que los estudiantes trabajan con dedicación durante algunos momentos de las clases, pero en otros momentos se distraen.</p> <p>Los profesores son poco conscientes en promover que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta; no mantienen el nivel de exigencia a lo largo del año, tienen altas demandas a ciertos momentos en algunos trabajos.</p> <p>Los profesores promueven débilmente que los estudiantes desarrollen la capacidad de trabajo y estudio independiente, ya que en algunas ocasiones les asignan actividades que los alumnos pueden realizar solos, pero esporádicamente tareas y trabajos para la casa o no son sistemáticas en asignar tareas para las actividades e enseñar técnicas específicas para ellas.</p>	<p>Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente en los momentos que los alumnos están atentos, preguntan, dependen, realizan los ejercicios solicitados, escuchan, trabajan en los trabajos que poseen, siguen instrucciones, entre otras.</p> <p>Los profesores promueven que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta, exigen que entreguen los trabajos a tiempo y de acuerdo con las especificaciones, cuidando los detalles, que no plagen el trabajo de otros, que sean puntuales ante las dificultades que se presentan con los materiales solicitados, entre otras.</p> <p>Los profesores promueven que los estudiantes desarrollen la capacidad de trabajo y estudio independiente, ya que les asignan trabajos que requieren ser realizados en casa, a asignación periódica de lecturas complementarias para introducir o reforzar contenidos, entre otras técnicas.</p>	<p>Cumple todos los ítems de valoración establecidos, además presenta uno o más de las siguientes situaciones:</p> <p>Los profesores exigen que los estudiantes trabajen dedicadamente durante las clases sin la necesidad de estar constantemente supervisados por el docente, no abdicarían al mínimo de trabajar diligentemente.</p> <p>Los profesores exigen constantemente a los estudiantes como una ética de trabajo a la contribuye al buen desempeño académico y laboral, y a la vida personal.</p> <p>Los profesores promueven el estudio independiente constante, por ejemplo, mediante interrogatorios o actividades breves que requieren ser realizados en casa, a asignación periódica de lecturas complementarias para introducir o reforzar contenidos, entre otras técnicas.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Los profesores realizan un trabajo en las clases, que todos los niños trabajen y las actividades son revisadas por ellos se muestran en la cámara y si tienen reparos lo señalan y dicen corrija ese punto o está muy bien lo que realizó.

Además, recalcan que los trabajos los realicen los alumnos por un tema de ética, que los padres los orienten pero que no les hagan las tareas, o no aprenderán.

La sub dimensión Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes: *“describe las políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades e intereses. Los estándares establecen la importancia de que los establecimientos logren identificar y apoyar a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades, así como también a aquellos que requieren espacios diferenciados para valorar, potenciar y expresar su individualidad”. (Guía de Estándares, 2014).*

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

ESTÁNDAR 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

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIDENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Observación directa Revisión de los registros de apoyo Revisión de encuesta al director y equipo técnico pedagógico Revisión y entrevista a estudiantes Entrevista, encuesta a grupo focal con docentes Entrevista, encuesta a grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta a grupo focal con padres y apoderados 	<p>Con un nivel de desarrollo satisfactorio, los estudiantes que presentan uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje. <ul style="list-style-type: none"> No analizan con el equipo técnico-pedagógico el nivel de aprendizaje de los estudiantes. No analizan con el equipo técnico-pedagógico la integralidad de los estudiantes, o lo analizan pero no toman acciones. El equipo técnico-pedagógico y los docentes no analizan con el equipo técnico-pedagógico el nivel de aprendizaje de los estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo. 	<p>Con un nivel de desarrollo satisfactorio, los estudiantes que presentan uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje o los estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo. El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo. 	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje o los estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis permanente con el equipo técnico-pedagógico el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Aplican pruebas diagnósticas. Análisis en el momento pertinente, el desarrollo integral de los estudiantes con apoyo reforzado. 	<p>Con un nivel de desarrollo satisfactorio, los estudiantes que presentan uno o más de los siguientes problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El equipo técnico-pedagógico aplica intervenciones diagnósticas oportunas en el momento pertinente y de manera oportuna, para identificar a los estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo. El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo.
	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje o los estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo.</p> <ul style="list-style-type: none"> El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo. 	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo.</p> <ul style="list-style-type: none"> El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo. 	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo.</p> <ul style="list-style-type: none"> El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo. 	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo.</p> <ul style="list-style-type: none"> El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan oportunamente al director el número de estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de apoyo que no realizan intervenciones de apoyo.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si el equipo técnico y directivo, identifica a tiempo a los estudiantes con dificultad de aprendizaje, si lo derivan a taller de reforzamiento. He incluso por la pandemia el colegio contrato una psicóloga, que ayuda a la familia no solo al estudiante, han realizado dos reuniones al mes, la verdad los apoderados que han tomado contacto con la psicóloga han señalado que ha servido mucho.

ESTÁNDAR 6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.

APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

Estándar 6.2 EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA POTENCIAR A LOS ESTUDIANTES CON INTERESES DIVERSOS Y CON HABILIDADES DESTACADAS.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Registro de actividades curriculares Registro de actividades para estudiantes con habilidades destacadas Intervista a docentes o estudiantes y equipo directivo Intervista a docentes o equipo técnico pedagógico Intervista, encuesta o grupo focal con docentes Intervista, encuesta o grupo focal con estudiantes Intervista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados 	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de logro más satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no asigna importancia a los estudiantes con habilidades y talentos o no les dedica recursos, menor espacio en el currículo, entre otros.</p> <p>El establecimiento no organiza ni fomenta actividades extracurriculares, o bien implementa actividades de baja calidad que no contribuyen a los estudiantes.</p> <p>El establecimiento no potencia a los estudiantes con habilidades destacadas.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de logro más satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento asigna importancia a los estudiantes con habilidades y talentos, pero no les dedica recursos, menor espacio en el currículo, entre otros.</p> <p>El establecimiento solo organiza y fomenta actividades extracurriculares para algunos estudiantes. Por ejemplo, en algunos centros deportivos o actividades artísticas.</p> <p>El establecimiento potencia a los estudiantes con habilidades destacadas solo en algunas áreas. Por ejemplo, solo destaca a los alumnos que sobresalen en las asignaturas científicas.</p>	<p>El establecimiento asigna importancia a los estudiantes con intereses diversos o habilidades y les brinda la oportunidad de desarrollarse de manera efectiva.</p> <p>El establecimiento organiza y fomenta actividades extracurriculares que estimulan y potencian la participación de todos los estudiantes con intereses diversos, tales como: talleres, clubes deportivos, grupos de debate, exposiciones artísticas, talleres científicos, eventos culturales, entre otros.</p> <p>El establecimiento potencia a los estudiantes con habilidades destacadas mediante estrategias tales como: lecturas adicionales, eventos y trabajos complementarios, clubes o grupos de actividades, talleres, cursos, cursos de extensión, entre otros.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo más satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento ofrece espacios para que los estudiantes desarrollen sus intereses y talentos.</p> <p>El establecimiento organiza actividades extracurriculares que implican un mayor grado de participación y compromiso, tales como: competencias, talleres de liderazgo y resolución, talleres experimentales, entre otros.</p> <p>El establecimiento recoge los intereses de los estudiantes para decidir la oferta de actividades extracurriculares mediante encuestas, reuniones con el Comité de Alumnos, entre otros.</p> <p>El establecimiento fomenta que los estudiantes con habilidades destacadas participen en actividades fuera del establecimiento tales como: concursos de debate, olimpiadas de matemáticas, competencias deportivas, ferias científicas, entre otros.</p> <p>El establecimiento asigna profesores o guías a grupos de alumnos que apoyen a los estudiantes con habilidades destacadas en la investigación o estudio independiente.</p> <p>El establecimiento gestiona la participación de los estudiantes con habilidades destacadas en programas, por ejemplo: ferias científicas, tales como: "Reto III", "Reto UCN Beta PUOV, Talentos UdeC, Potencia UFRD, Alta UACH, Escuela de verano de la Universidad de Chile, entre otros.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si el establecimiento se preocupa de asignar la importancia a todos los ramos, de hecho, tienen la ponderación en notas, pero en los ramos más importantes tiene un mayor horario de clases.

Las actividades extra curriculares son aquellas como talleres que se realizan en línea, por estar en pandemia, pero se realizan y lo he explicado anteriormente.

Si hay alumnos más destacados y si a ellos les preguntan cuándo algún niño no sabe alguna respuesta, son los comodines y se les incentiva con lecturas alternativas que dispone cada profesor.

ESTÁNDAR 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.

APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

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.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de desarrollo de dificultades. Convenios con centros profesionales de salud mental. Intervenciones o acciones al interior y apoyo externo. Intervenciones o acciones al exterior de acuerdo con la normativa profesional. Intervenciones o acciones a docentes y profesores jefe. Intervenciones o acciones a grupo focal con estudiantes. Intervenciones o acciones a grupo focal con padres y apoderados. 	<p>Cumple de forma limitada la responsabilidad de identificar a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p>	<p>Cumple parcialmente la responsabilidad de identificar a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p>	<p>Cumple de forma satisfactoria la responsabilidad de identificar a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, además que no lo hace más que en algunas ocasiones, cuando se le solicita o cuando se le pide que lo haga, o porque lo perciben como un esfuerzo poco consistente dado que no cuentan con recursos para ejecutarlo.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si también realizan seguimientos a problemas, sociales, que los padres no tengan como pagar, esto lo ve directamente la directora, además hay becas que se postulan en el mes de diciembre, dependiendo de la ficha de protección social de ingresos familiares, además cuenta con orientación psicológica y se contrató a otra psicóloga que además de tratar al alumno ve a la familia del alumno, por la pandemia.

El establecimiento cuenta con fichas actualizadas de cada alumno.

ESTÁNDAR 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.

APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES				
CÓDIGO 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.		
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INTERMEDIO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
	<p>Limpio o casi limpiamente desarrollado, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional, o bien solo brinda un apoyo limitado de carácter informativo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueve de manera poco sistemática aspiraciones altas en los estudiantes, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementa algunas actividades básicas para orientar a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes brinda una orientación vocacional básica a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes brinda una orientación vocacional básica a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p>	<p>Limpio o casi limpiamente desarrollado, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional, o bien solo brinda un apoyo limitado de carácter informativo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueve de manera poco sistemática aspiraciones altas en los estudiantes, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementa algunas actividades básicas para orientar a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes brinda una orientación vocacional básica a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes brinda una orientación vocacional básica a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p>	<p>Limpio o casi limpiamente desarrollado, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional, o bien solo brinda un apoyo limitado de carácter informativo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueve de manera poco sistemática aspiraciones altas en los estudiantes, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementa algunas actividades básicas para orientar a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes brinda una orientación vocacional básica a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes brinda una orientación vocacional básica a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p>	<p>Limpio o casi limpiamente desarrollado, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional, o bien solo brinda un apoyo limitado de carácter informativo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueve de manera poco sistemática aspiraciones altas en los estudiantes, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementa algunas actividades básicas para orientar a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes brinda una orientación vocacional básica a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p> <p>El equipo directivo y los docentes brinda una orientación vocacional básica a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, pero no brinda apoyo a los estudiantes en la elección de los estudios secundarios o de alternativas laborales, educativas o de formación profesional.</p>
<p>Finalizar el estándar se podrá considerar:</p> <p>Programa o materiales de orientación vocacional</p> <p>Entrevista o encuesta al docente y al equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al orientador profesional a cargo de la orientación vocacional</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y aparcerados</p>				

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

En este punto el equipo técnico promueve sistemáticamente aspiraciones académicas altas a los estudiantes, les dan ánimo a superarse cada clase destacan lo positivo y felicitan a los alumnos, ahora en pandemia, si han tenido visitas guiadas en sitios web, como a bibliotecas, sitios que pueden pintar etc., acuérdense que estamos en el primer ciclo del colegio Chile.

ESTÁNDAR 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.

APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

ESTÁNDAR 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 CURRÍCULO NACIONAL.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actas de fiscalización de la Superintendencia de Educación Escolar Proyecto Educativo Institucional Plan de Mejoramiento Adecuaciones curriculares e Instrumentos de Evaluación Registro de Planificación y Evaluación del PIE Entrevista o encuesta al encargado del PIE Entrevista o encuesta al docente, docente en apoyo pedagógico o especialista Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes con NEE y sus especialistas 	<p>Cumple algunas medidas mínimas de calidad en el nivel de atención y apoyo, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no explicita en su Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar.</p> <p>El establecimiento no cumple con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar, no cuenta con los especialistas exigidos, o bien no asegura que las evaluaciones diagnósticas se lleven a cabo según lo estipulado para cada necesidad educativa especial.</p> <p>El establecimiento cuenta con pocos recursos materiales, por lo que las expectativas de aprendizaje a las que puede acceder los estudiantes con necesidades educativas especiales son muy limitadas.</p> <p>Los docentes y los especialistas trabajan de manera aislada y planifican e implementan acciones sin previa coordinación, con lo cual existe poca o ninguna relación de apoyo pedagógico y de colaboración entre los docentes con necesidades educativas especiales y otros.</p> <p>El establecimiento no cuenta con el Registro de Planificación y Evaluación de actividades del PIE, o bien este presenta serias deficiencias.</p>	<p>Cumple parcialmente las acciones mínimas de desarrollo de acciones, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento explicita en su Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar, pero no define metas ni acciones concretas en el plan de mejoramiento o no correlaciona estas en el Reglamento de Evaluación.</p> <p>El establecimiento cumple con algunas normativas con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar, pero incurre en incumplimientos aislados.</p> <p>El establecimiento no cuenta con algunos recursos materiales o pedagógicos suficientes, pero los estudiantes con necesidades educativas especiales pueden acceder a las experiencias de aprendizaje fundamentales.</p> <p>Los docentes y especialistas generalmente planifican de manera coordinada, pero en la práctica trabajan de manera poco colaborativa, o bien existe trabajo en paralelo entre los docentes con necesidades educativas especiales de la sala de clases, pero no integran un plan coordinado e integrado de trabajo planificado en equipo.</p> <p>El establecimiento cuenta con el Registro de Planificación y Evaluación de actividades del PIE, pero este presenta serias deficiencias o incumplimientos, o bien no se cumple con los procedimientos generales de apoyo.</p>	<p>El establecimiento explicita en su Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar, define metas y acciones a implementar en el plan de mejoramiento y correlaciona estas en el Reglamento de Evaluación.</p> <p>El establecimiento cumple con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar, cuenta con los especialistas exigidos y asegura que las evaluaciones diagnósticas se lleven a cabo de manera integral y según lo estipulado para cada necesidad educativa especial.</p> <p>El establecimiento cuenta con los recursos materiales y pedagógicos necesarios para que los estudiantes con necesidades educativas especiales puedan acceder a las experiencias de aprendizaje continuas.</p> <p>Los docentes y los especialistas trabajan de manera coordinada para asegurar el aprendizaje y la participación activa de los estudiantes con necesidades educativas especiales en todas las actividades que se realizan en el aula, en un ambiente respetuoso y de colaboración permanente para tener mejores resultados.</p> <p>El establecimiento cuenta con el Registro de Planificación y Evaluación de actividades del PIE, y este incluye el desarrollo de actividades individuales para cada estudiante.</p>	<p>Cumple todas las acciones mínimas de desarrollo de acciones y cuenta presentando uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo los docentes implementa acciones concretas para sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de tener conciencia de la diversidad de respuestas a las necesidades individuales de cada uno de las personas.</p> <p>El establecimiento cuenta con probabilidades de apoyo adicional a los exigidos por la normativa, o bien promueve que los docentes y especialistas se mantengan actualizados mediante cursos, seminarios o encuentros con establecimientos similares u otros.</p> <p>El establecimiento destaca por los recursos materiales y pedagógicos para estudiantes con necesidades educativas especiales. Por ejemplo, cuenta con recursos tecnológicos adaptados, software especializado, señalética adaptada, entre otros.</p> <p>El equipo directivo logra darle continuidad a trabajar con los estudiantes con necesidades educativas especiales se hace cargo de la trayectoria educativa de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento logra superar y garantizar un nivel de desarrollo de los estudiantes con necesidades educativas especiales, mediante apoyo especializado. Por ejemplo, se ofrece lenguaje de señas como herramienta de comunicación con discapacidad auditiva.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si el colegio explicita el PEI, define metas y acciones a implementar, cumple la normativa, evaluaciones, diagnósticos, seguimiento y cuenta con materiales pedagógicos suficientes para que los alumnos aprendan de muy buena manera, los docentes y los especialistas trabajan en manera coordinada y el establecimiento cuenta con una planificación y evaluación.

ESTÁNDAR 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.

APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

INDICADOR 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.			
		DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Proyecto Educativo Institucional Plan de mejoramiento Observación original en Lengua y cultura de los pueblos originarios Entrevista o encuesta al estudiante, director y equipo docente Entrevista o encuesta a grupo focal con docentes y autoridades tradicionales Entrevista o encuesta a grupo focal con estudiantes Entrevista o encuesta a grupo focal con padres y autoridades 	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no explica en su Proyecto Educativo Institucional el enfoque intercultural.</p> <p>El establecimiento no muestra la signatura de lengua y cultura de los pueblos originarios en algún proceso de trabajo.</p> <p>El establecimiento no cuenta con educadores tradicionales o profesionales de la educación para implementar la signatura de Lengua y cultura en los planes de aula de los cursos.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento explica en su Proyecto Educativo Institucional el enfoque intercultural, pero no muestra en el plan de mejoramiento.</p> <p>El establecimiento tiene planificado impartir la signatura de lengua y cultura de los pueblos originarios, pero aún está en proceso de implementación o actualización de planes de aula.</p> <p>El establecimiento cuenta con educadores tradicionales o profesionales de la educación para implementar la signatura de Lengua y cultura, pero aún no tienen la documentación necesaria bien el establecimiento, como los documentos tradicionales o profesionales de la educación para implementar la signatura de Lengua y cultura, para la implementación de acciones concretas para promover personalistas para ejercer la labor.</p>	<p>El establecimiento explica en su Proyecto Educativo Institucional el enfoque intercultural y define metas y acciones en el plan de mejoramiento.</p> <p>El establecimiento imparte cuatro horas semanales de la signatura de lengua y cultura de los pueblos originarios de acuerdo a los planes de aula de los cursos.</p> <p>El establecimiento cuenta con los educadores tradicionales o profesionales de la educación para implementar la signatura de Lengua y cultura en los planes de aula de los cursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> La validación por parte de la comunidad asociada indígena correspondiente. La autorización de competencias lingüísticas y culturales por parte de las autoridades indígenas y locales y la educación y la cultura respaldadas por la SECRETARÍA. La autorización del MINEDUC para ejercer la labor docente en signatura de Lengua y cultura. 	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes avances:</p> <p>El establecimiento muestra que los estudiantes desarrollan y valoran la lengua y cultura de los pueblos originarios mediante la implementación de acciones y programas de bilingüismo y revitalización.</p> <p>El establecimiento implementa en los demás niveles educativos desde el preescolar que contemplan los conocimientos culturales de los pueblos originarios.</p> <p>El establecimiento ofrece a los educadores tradicionales oportunidades de capacitación sobre estrategias pedagógicas y herramientas en su aula, sobre profundización los conocimientos lingüísticos y culturales.</p> <p>El establecimiento genera o intercambio de experiencias con otros establecimientos que apoyan a estudiantes de pueblos originarios.</p> <p>El establecimiento incluye a las comunidades indígenas locales y a las familias de los estudiantes de pueblos originarios en el desarrollo de los planes de aula de los cursos, para que estos se vinculen de primera mano sus tradiciones a la comunidad educativa.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El establecimiento si explica su PEI, el establecimiento imparte las 4 horas de lengua y cultura, sí.

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. (Guía de Estándares, 2014).

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, intenciones 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. (Guía de Estándares, 2014).

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. (Guía de Estándares, 2014).

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. (Guía de Estándares, 2014).

Considerando lo anterior, la dimensión Formación y convivencia se organiza en las sub dimensiones Formación, Convivencia, y Participación y vida democrática. (Guía de Estándares, 2014).

La sub dimensión formación describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Los estándares establecen que las acciones formativas deben basarse en el Proyecto Educativo Institucional, en los Objetivos de Aprendizaje Transversales y en las actitudes promovidas en las Bases Curriculares. (Guía de Estándares, 2014).

ESTÁNDAR 7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

ESTÁNDAR 7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.

ESTÁNDAR 7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.

ESTÁNDAR 7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

FORMACIÓN				
7.1 EL ESTABLECIMIENTO PLANIFICA LA FORMACIÓN DE SUS ESTUDIANTES EN CONCORDANCIA CON EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE TRANSVERSALES Y LAS ACTITUDES PROMOVIDAS EN LAS BASES CURRICULARES.				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se prioriza: Logros formativos y plan de formación Estrategia o actividad educativa, talleres y equipo docente Estrategia o actividad educativa o campaña Estrategia, actividad o grupo focal con estudiantes Estrategia, actividad o grupo focal con profesores y asistentes	Cumple de forma insuficiente las intenciones que el desarrollo del estándar, que garantiza uno o más de los siguientes criterios: El establecimiento no define objetivos formativos, o bien estos no están significativamente del Proyecto Educativo Institucional, ni los objetivos de Aprendizaje Transversales o de las actitudes promovidas en el Currículum.	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, que promuevan uno o más de los siguientes criterios: El establecimiento define objetivos formativos acorde con el Proyecto Educativo Institucional, ni el Objetivo de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, pero estos se limitan a ciertos aspectos del desarrollo, por ejemplo, a la promoción de actividades de riesgo.	El establecimiento define objetivos formativos acorde con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, considerando el desarrollo espiritual, ética, moral, cívico y físico de los estudiantes.	Cumple todos los criterios de nivel de desarrollo satisfactorio y además promueve uno o más de los siguientes criterios: El establecimiento difunde las actitudes, valores y principios contemplados en el plan de formación, las acciones que los promueven, mediante comunicaciones, carteles murales, sitio web u otros.
	El establecimiento no define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos.	El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos, pero este solo involucra a algunos profesores o asistentes de la educación, o es limitado e inconsecuente y aislado, por ejemplo, un taller de educación sexual o campañas aisladas.	El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos. El plan contempla prácticas cotidianas y prácticas pedagógicas transversales que involucran a todos los profesores, y asistentes de la educación, su comportamiento, incluso programas específicos, talleres, u otras actividades.	El establecimiento cuenta con un equipo de formación y convivencia que puede incluir un encargado de pastoral, orientador, mediador familiar o psicólogo.
	El establecimiento no cuenta con un encargado de convivencia.	El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia, pero en la práctica no dispone de tiempo suficiente a la implementación del plan de formación.	El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia para gestionar la implementación del plan de formación.	El establecimiento cuenta con un equipo de formación y convivencia que puede incluir un encargado de pastoral, orientador, mediador familiar o psicólogo.
	El establecimiento no cuenta con instancias formativas.	El establecimiento contempla instancias formativas con poca incidencia en la educación o para un grupo reducido de usuarios.	El establecimiento contempla instancias formativas para los docentes y asistentes de la educación.	El establecimiento incluye instancias formativas regulares en el plan de acción.
	El establecimiento no tiene o tiene instancias específicas para la implementación del plan de formación.	El establecimiento cuenta con unas instancias específicas para la implementación del plan de formación, o bien estas solo se usan para llevar a cabo otras tareas.	El establecimiento cuenta con instancias específicas, además de las instancias cotidianas, para la implementación del plan de formación, por ejemplo, inicio del día con el profesor jefe, foros de orientación, consejos de familia y presencias formativas.	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El establecimiento define objetivos formativos con el proyecto educativo, el establecimiento si tiene un plan de acción, el establecimiento cuenta con un encargado de convivencia, el establecimiento complementa instancias de formativas de los profesores y asistentes de la educación, cuenta con un plan de formación. Lo importante en este punto que existen estos instrumentos, pero en pandemia todo cambio, si estuviéramos en la normalidad, están los instrumentos.

ESTÁNDAR 7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.

FORMACIÓN		ESTÁNDAR 7.2 EL ESTABLECIMIENTO MONITOREA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN Y EVALÚA SU IMPACTO.			
		DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de formación Planes de chequeo, Carta Genit u otros medios de seguimiento Otros Indicadores de Calidad Entrevista e encuesta a sostenedor, director y equipo directivo Entrevista e encuesta con el encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes 	<p>Cumple de forma incipiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta serios problemas en los siguientes aspectos:</p> <p>El establecimiento monitorea la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos.</p> <p>El establecimiento no evalúa el impacto del plan de formación.</p> <p>El establecimiento no utiliza la información recolectada para retroalimentar y rediseñar el plan de formación.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta tener en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p>El establecimiento monitorea de manera informal o poco sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, e solo hace seguimiento de algunos aspectos.</p> <p>El establecimiento de convivencia solo evalúa el impacto de algunos de los objetivos contemplados en el plan de formación, dejando varios objetivos sin evaluar.</p> <p>El establecimiento utiliza solo parte de la información recolectada para retroalimentar y rediseñar el plan de formación.</p>	<p>Cumple de manera satisfactoria los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta tener en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p>El establecimiento monitorea de manera sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, por ejemplo, mediante planes de chequeo.</p> <p>El establecimiento evalúa el impacto del plan de formación mediante diversos indicadores. Por ejemplo, para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Respeto: considera el número de estudiantes víctimas de acoso escolar y número de casos o delitos a la institución. Responsabilidad: considera el número de atracos y número de estudiantes en falta. Sexualidad: considera la tasa de embarazo adolescente. Hábitos de vida saludable: considera la tasa de participación en actividades deportivas y tasa de obesidad. Participación: considera el número de estudiantes que participan en actividades extraprogramales voluntarias y número de colaboraciones en el diario escolar. <p>El establecimiento utiliza la información recolectada a partir del monitoreo y la evaluación del impacto para retroalimentar y rediseñar el plan de formación.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta tener en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p>El establecimiento monitorea el cumplimiento de los planes y la ejecución del plan de acción de formación mediante el seguimiento de una carta Genit.</p> <p>El establecimiento realiza periódicamente encuestas, grupos focales o consultas a docentes, estudiantes y apoderados sobre diversos aspectos formativos, con el fin de identificar problemas y necesidades formativas emergentes.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si el establecimiento monitorea el plan de formación y su logro de objetivos, evalúa el impacto, el respeto, responsabilidad, hábitos, vida saludable, participación, esto vía línea, ya que por pandemia el establecimiento no es apto, lo dejo claro. De hecho, en el ramo de jefatura el profesor jefe, hace hincapié en los hábitos, la vida saludable, el respeto, todas las semanas existe este ramo, ahora entiendo cómo se orienta el logro de este punto en particular.

ESTÁNDAR 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.

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.				
	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INTERMEDIO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Principios del estándar de desempeño</p> <p>Respeto de las diferencias y capacidades</p> <p>Fomenta el interés y el equipo docente</p> <p>Entrenamiento docente regular. Fortalecimiento</p> <p>Entrenamiento docente regular. Fortalecimiento</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y docentes</p>	<p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Como lo he ido relatando el colegio cuenta con un sistema para ir monitoreando las tareas de los alumnos y evalúa los impactos mediante diversos indicadores, como respeto, responsabilidad, hábitos, participación.

En el colegio si se incentiva a los alumnos a los mejores ayudar en el hogar, desarrollar actitudes positivas, ser responsables.

ESTÁNDAR 7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.4

EL PROFESOR JEFE ACOMPAÑA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES DE SU CURSO EN SU PROCESO DE FORMACIÓN.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <p>Observación de clases</p> <p>Fichas de estudiantes</p> <p>Registro de actividades de formación para profesoras/jefes</p> <p>Entrevista o encuesta con profesor jefe</p> <p>Entrevista, encuesta o registro focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o registro focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o registro focal con padres y apoderados</p>	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El profesor jefe mantiene una relación distante con respecto a los estudiantes, cobija a uno o dos estudiantes con preferencia sobre los otros, desatendiendo a los demás.</p> <p>El profesor jefe incurre en conductas que constituyen un mal ejemplo para sus alumnos, cobija no reglado o divulga la información privada que maneja.</p> <p>El profesor jefe no orienta a su curso ni coordina su funcionamiento general, trata a los estudiantes de manera indiferente o indiferente a las necesidades de los alumnos emergentes, o de los conflictos que surgen de la convivencia escolar.</p> <p>El profesor jefe no monitorea el desarrollo de sus estudiantes o no actúa oportunamente frente a las dificultades que detecta o desconoce.</p> <p>El profesor jefe no monitorea el desarrollo de sus estudiantes, o si lo hace, no actúa cuando los problemas han llegado a un nivel insuperable, como el riesgo inminente de repitencia, deserción o exclusión.</p> <p>El profesor jefe mantiene una relación distante con los apoderados y no es un mediador efectivo entre ellos y el establecimiento; le muestra resistencia al recibirlos a sus charlas, limita las reuniones de curso a temas meramente informativos, no admite ni acepta por ejemplo, el riesgo de maltrato o violencia en el curso, o bien transmite por escrito o a través del computador el nivel de maltrato que ocurre en el curso.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El profesor jefe está disponible para conversar con los estudiantes y para orientarles, escucharlos y darles información, pero no genera la confianza suficiente para que los alumnos se acompañen y lo escuchan.</p> <p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general de manera débil a poca profundidad, no es pendiente en el trabajo y diligencia del desarrollo del curso, solo atiende temas emergentes o conflictos que surgen, o cuando se agudizan los temas de convivencia.</p> <p>El profesor jefe monitorea el desarrollo de sus estudiantes de manera débil o poco sistemática, solo se focaliza en aquellos que presentan dificultades, o no actúa cuando los problemas han llegado a un nivel insuperable, o bien actúa cuando los problemas han llegado a un nivel insuperable, como el riesgo inminente de repitencia, deserción o exclusión.</p> <p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general de manera débil a poca profundidad, no es pendiente en el trabajo y diligencia del desarrollo del curso, solo atiende temas emergentes o conflictos que surgen, o cuando se agudizan los temas de convivencia.</p> <p>El profesor jefe monitorea el desarrollo de sus estudiantes de manera débil o poco sistemática, solo se focaliza en aquellos que presentan dificultades, o no actúa cuando los problemas han llegado a un nivel insuperable, o bien actúa cuando los problemas han llegado a un nivel insuperable, como el riesgo inminente de repitencia, deserción o exclusión.</p> <p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general de manera débil a poca profundidad, no es pendiente en el trabajo y diligencia del desarrollo del curso, solo atiende temas emergentes o conflictos que surgen, o cuando se agudizan los temas de convivencia.</p> <p>El profesor jefe monitorea el desarrollo de sus estudiantes de manera débil o poco sistemática, solo se focaliza en aquellos que presentan dificultades, o no actúa cuando los problemas han llegado a un nivel insuperable, o bien actúa cuando los problemas han llegado a un nivel insuperable, como el riesgo inminente de repitencia, deserción o exclusión.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta, escuchando y dándoles información relevante, más allá de lo que se requiere sobre sus materias, temas y dificultades, los ayuda y para ellos, está disponible para recibir personalmente a los estudiantes que lo solicitan, y se preocupa con la información privada que maneja.</p> <p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general; trata a los estudiantes de manera indiferente o indiferente a las necesidades de los alumnos emergentes, o de los conflictos que surgen de la convivencia escolar, o cuando se agudizan los temas de convivencia.</p> <p>El profesor jefe monitorea el desarrollo de todos sus estudiantes, pero no actúa oportunamente frente a las dificultades que detecta o desconoce.</p> <p>El profesor jefe monitorea el desarrollo de todos sus estudiantes, pero no actúa oportunamente frente a las dificultades que detecta o desconoce.</p> <p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general; trata a los estudiantes de manera indiferente o indiferente a las necesidades de los alumnos emergentes, o de los conflictos que surgen de la convivencia escolar, o cuando se agudizan los temas de convivencia.</p> <p>El profesor jefe monitorea el desarrollo de todos sus estudiantes, pero no actúa oportunamente frente a las dificultades que detecta o desconoce.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo avanzado y además presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El profesor jefe destaca por su liderazgo, logra controlar un sentido de equipo con el curso, y los estudiantes incrementan su confianza, lo respaldan y admiran.</p> <p>El establecimiento apoya al profesor jefe mediante talleres de formación específicos para el desempeño de su rol.</p> <p>El profesor jefe generalmente recibe a sus estudiantes al inicio de la jornada escolar y mantiene un tiempo adecuado para trabajar con ellos.</p> <p>El profesor jefe destaca por su puntualidad y energía para dirigirse al curso, muestra un interés que los estudiantes perciben a lo largo de la jornada, monitorea de cerca a los estudiantes con dificultades, ayuda al curso todo lo que puede para enfrentar sus dificultades, o conflictos.</p> <p>El profesor jefe monitorea una ficha actualizada de todos sus alumnos, que incluye conductas y sucesos relevantes, registro de actividades con el apoderado, libro de actas, trabajo en el curso con profesores, entre otros.</p> <p>El profesor jefe se reúne con los apoderados, al menos una vez al año, para solicitar información sobre el estudiante y recoger las actas.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si el profesor jefe mantiene una comunicación fluida con los alumnos, existe el vínculo de confianza, orienta, conversa con ellos, les enseña a respetar a los mayores, a ayudar en el hogar, entre otras muchas funciones y se preocupa de sus alumnos, los motiva gravándose videos, cumple con lo señalado en este punto. Cumple con el reglamento, monitorea el desarrollo de cada alumno y lo comunica mediante video llamada a los padres y/o apoderados.

ESTÁNDAR 7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.

FORMACIÓN		ESTÁNDAR 7.5 EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES MODELAN Y ENSEÑAN A LOS ESTUDIANTES HABILIDADES PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS			
		DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se puede considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista encuesta o grupo focal con docentes Entrevista encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista encuesta o grupo focal con padres y autoridades 	<p>Cumple de forma insustancial los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta una o más de las siguientes condiciones:</p> <p>Los docentes, en su mayoría, no enseñan habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias.</p> <p>El equipo directivo y los docentes trabajan, en conjunto o separados, al enseñar la gestión de la resolución de conflictos, por ejemplo, el uso de gestos o burlas, la mediación de una parte o el arbitraje unilateral.</p> <p>Los miembros del personal, en general, son un modelo negativo de resolución de conflictos.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta una o más de las siguientes condiciones:</p> <p>Solo algunos docentes enseñan conscientemente habilidades y actitudes necesarias para la resolución de conflictos a sus estudiantes, o de esta forma genera que aborde a todos los profesores, pero su aplicación es poco constante.</p> <p>El equipo directivo y los docentes preparan a los estudiantes que no juegan, utilizan o discuten, pero no les enseñan formas constructivas de resolución de conflictos.</p> <p>Algunos miembros del personal son un modelo de adecuada resolución de conflictos y dan un mal ejemplo a los estudiantes.</p>	<p>La mayoría de los docentes enseñan transversalmente y de manera consciente habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias, tales como: escuchar y ponerse en el lugar del otro, autorregular las emociones, comprender que hay diferencias legítimas y deseables, abordar a los docentes de forma adecuada, expresar sus sentimientos y opiniones.</p> <p>El equipo directivo y los docentes trabajan en conjunto y con los padres y la adecuada mediación de conflictos entre sus estudiantes, asegurando que el uso de burlas no constituye una opción para abordar las diferencias, promoviendo que los estudiantes discutan, expresen sus sentimientos, responsabilicen sus responsabilidades, separan las faltas entre otros.</p> <p>Los miembros del personal son un modelo de adecuada resolución de conflictos.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes condiciones:</p> <p>El establecimiento implementa programas específicos y talleres para enseñar habilidades para la resolución de conflictos, orientados a los estudiantes o a los docentes.</p> <p>El establecimiento capacita a los docentes para modelar adecuadamente los habilidades de resolución de los estudiantes.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Algo que puedo constatar desde la observación es que los profesores transversalmente enseñan habilidades aptitudes, escuchar ponerse en el lugar del otro, autorregular sus emociones que de forma en línea, se pueden ver estas emociones, frustraciones, alegrías, el expresar y los límites, si esto se cumple.

El equipo directivo y técnicos son los mediadores y contribuyen a la mediación de conflictos y son un modelo para resolver los conflictos con sabiduría.

ESTÁNDAR 7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.6

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES PROMUEVEN HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE Y PREVIENEN CONDUCTAS DE RIESGO ENTRE LOS ESTUDIANTES.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIDENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p> <p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Unos indicadores de Lúdico Entrevista o encuesta al estudiante, director y equipo directivo Encuesta o encuesta al encargado de alimentación, normativas, menús y/o perfiles Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados 	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan estrategias ni acciones para promover una vida activa entre los estudiantes, no se ocupan ni dar importancia a actividades físicas.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan estrategias ni acciones para promover una alimentación saludable entre los estudiantes, no se ocupan ni dar importancia a la alimentación saludable.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan acciones oportunas que permitan reducir los hábitos de riesgo entre los estudiantes, no se ocupan ni dar importancia a la prevención de conductas de riesgo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no apoyan, orientan ni dan un hábito y ayuda complementaria a los estudiantes en sus hábitos, o los alumnos que viven en sus hogares, si se ocupan ni dar importancia a los problemas de consumo de sustancias.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover una vida activa entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan acciones oportunas que permitan reducir los hábitos de riesgo entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes apoyan, orientan y ayudan a los estudiantes en sus hábitos y en sus hábitos de consumo de sustancias, pero estas no forman parte de una política permanente.</p>	<p>Cumple de forma satisfactoria los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una vida activa entre los estudiantes. Por ejemplo, facilitan elementos de juego y espacios adecuados para los recreos, ofrecen espacios deportivos en el establecimiento en horario de recreación, ofrecen a los estudiantes las ventajas de practicar deportes o llevar una vida activa saludable.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes. Por ejemplo, implementan políticas saludables en el establecimiento, elaboran menús saludables, controlan el peso y regulan el acceso a los estudiantes en las ventajas de una alimentación equilibrada, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan acciones oportunas que permitan reducir los hábitos de riesgo entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes apoyan, orientan y ayudan a los estudiantes en sus hábitos y en sus hábitos de consumo de sustancias, pero estas no forman parte de una política permanente.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio además presenta uno o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento organiza actividades de recreación deportiva en las que participan de manera sistemática un alto porcentaje de los estudiantes, como deportistas dentro del establecimiento, pasajes, carreras, torneos, torneos de cartas, mercados deportivos, entre otros.</p> <p>El establecimiento identifica a los estudiantes con problemas de alimentación y ofrece medidas de control de peso y dieta balanceada, para reducir los riesgos de obesidad y la pérdida de peso.</p> <p>El establecimiento cuenta con un programa de prevención de hábitos de riesgo y ofrece a los estudiantes en las ventajas de una alimentación equilibrada, entre otros.</p> <p>El establecimiento realiza acciones oportunas, sistemáticas para detectar conductas de riesgo.</p> <p>El establecimiento cuenta con un protocolo de acción ante casos de consumo de sustancias, que incluye medidas de prevención, apoyo y orientación, que se aplican a los estudiantes que se ocupan ni dar importancia a los problemas de consumo de sustancias.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Este año se notó con más precisión la implementación de estrategias, porque fueron cambiadas desde lo presencial a lo virtual, tuvieron que adaptar las formas de entregar los contenidos que queden claros en la clase virtual y trabajar las tareas para la clase en las mismas clases un acierto, los niños entienden mucho mejor, creo que cumplen con los objetivos descritos en este punto.

ESTÁNDAR 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.

FORMACIÓN		ESTÁNDAR 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.			
		DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <p>Entrevista o encuesta al estudiante, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista o encuesta al grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista o encuesta al grupo focal con padres y apoderados</p>	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo incipiente, pero presenta una o más de los siguientes puntajes:</p> <p>E: equipo directivo y docentes no informan a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento.</p> <p>E: equipo directivo y los docentes implementan actividades para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física en los establecimientos.</p> <p>F: equipo directivo y los docentes implementan actividades para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes, pero no logran que los padres y apoderados asistan o respondan.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta una o más de los siguientes puntajes:</p> <p>E: equipo directivo y los docentes no son sistemáticos en informar a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento, solo entregan información sobre algunas iniciativas.</p> <p>E: equipo directivo y los docentes implementan actividades esporádicas para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física en los establecimientos, pero no logran que los padres y apoderados asistan o respondan.</p>	<p>E: equipo directivo y los docentes mantienen informados a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento, con el fin de que se involucren y apoyen el proceso educativo de los estudiantes.</p> <p>E: equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Por ejemplo, entregan, aseguran o envían por correo, charlas, talleres, actividades de reflexión con los estudiantes y encuentros de padres o hijos.</p> <p>F: equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes. Por ejemplo, organizan talleres pedagógicos y lecturas con padres o con el sector en el hogar.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo avanzado y además presenta una o más de los siguientes puntajes:</p> <p>E: equipo directivo y los docentes entregan material educativo a los apoderados para que estos puedan apoyar desde el hogar las iniciativas formativas y académicas implementadas en el establecimiento. Por ejemplo, entregan o no leen artículos, films, ayuda a los niños a desarrollar hábitos de alimentación saludable.</p> <p>E: establecimiento diagnostica las necesidades de los apoderados sobre la formación de los estudiantes y utiliza la información recolectada para perfeccionar su estrategia.</p> <p>E: establecimiento evalúa el impacto de la educación implementada con los apoderados y utiliza la información recolectada para perfeccionar su estrategia.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

En este punto, si, el equipo docente, directora y técnicos, si inculcan que la educación de los alumnos es una tarea en conjunto tanto de la familia y lo he reiterado en varios puntos anteriores, si lo hacen, si promueven la participación de los apoderados, eligiendo al presidente de curso y secretaria, charlas, cursos, hasta asesoría psicológica por la pandemia, entre otros.

Además, proponen, promueven, la ética, la moral, la espiritualidad y fomentan la lectura en el hogar a través de lecturas que se refuerzan en clases virtuales.

Sub dimensión Convivencia:

La sub dimensión Convivencia: “describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje. Los estándares definen las acciones implementadas por el establecimiento para desarrollar y mantener un ambiente de respeto y valoración mutua, organizado y seguro para todos los miembros de la comunidad educativa”. (Guía de Estándares, 2014).

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.

ESTÁNDAR 8.5 El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o *bullying* mediante estrategias sistemáticas.

ESTÁNDAR 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.

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR
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.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCOMPLETO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Paralelamente al estándar se podrá considerar:</p> <p>Otros indicadores de Calidad</p> <p>Observación de clases</p> <p>Observación de reuniones</p> <p>Entrevista a: escuela, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al encargado de convivencia</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>	<p>Cumple de forma insustentable los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, presentando uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no promueven ni exigen un ambiente de respeto y buen trato, ni se preocupan por los demás, sino que no surgen como líderes que no surgen como parte de la vida educativa o no se involucran en el proceso.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no promueven que los estudiantes se preocupen por los demás, sino que no surgen como líderes que no surgen como parte de la vida educativa o no se involucran en el proceso.</p> <p>El equipo directivo y los docentes toleran y no corrigen los hechos de respeto o falta de respeto entre los distintos miembros de la comunidad.</p> <p>Los miembros del personal no son un modelo del buen trato y respeto a los demás, docentes, alumnos o otros integrantes de la comunidad educativa.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato, pero sus miembros no son sostenidamente exigentes de estas normas a los integrantes de la comunidad educativa.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven en forma débil que los estudiantes se preocupen por los demás, pero no promueven ni exigen un ambiente de respeto y buen trato, ni se involucran en el proceso.</p> <p>El equipo directivo y los docentes corrigen de manera insustentable los hechos de respeto y falta de respeto entre los miembros de la comunidad educativa, o bien se limitan a señalar los más graves y toleran las faltas leves.</p> <p>Algunos miembros del personal son un modelo de buen trato y respeto a los demás, pero no todos los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato, pero sus miembros no son sostenidamente exigentes de estas normas a los integrantes de la comunidad educativa.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven en forma débil que los estudiantes se preocupen por los demás, pero no promueven ni exigen un ambiente de respeto y buen trato, ni se involucran en el proceso.</p> <p>El equipo directivo y los docentes corrigen de manera insustentable los hechos de respeto y falta de respeto entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Los miembros de personal son un modelo de buen trato y respeto a los demás.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes avances:</p> <p>El establecimiento cuenta con un programa sistemático para promover el respeto y el buen trato. Por ejemplo, realiza talleres con temas asociados en todos los actos de clase, ofrece un rol estudiantil que promueve el buen trato, incluye en las actividades mensuales para promover valores específicos, entre otros.</p> <p>El establecimiento incluye al personal "mejor convivencia", escoge por estudiantes, y utiliza la instancia para promover los valores que la institución educativa, como respeto, solidaridad, honestidad, entre otros, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes destacan siempre, por escrito, un buen ejemplo de respeto a otros, que trasciende el acto de responder a otros, con el fin de que forme conciencia de su error, empaticen con el prójimo y se vuelvan a repetir las faltas.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si se pide que los alumnos pidan permiso, disculpe, respetar los turnos de la palabra en línea eso se hace y los alumnos respetan, los docentes enseñan y retroalimentan, además, corrigen las faltas leves como graves, se realiza y se hace parte a los apoderados y el personal del colegio son un modelo de buen trato, es correcto.

ESTÁNDAR 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.

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR 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.

	DESEMPEÑO DÉBIL	DESEMPEÑO INTERMEDIO	DESEMPEÑO SATISFACTORIO	DESEMPEÑO AVANZADO
	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no promueven a tiempo y al máximo la diversidad.</p> <p>El equipo directivo y los docentes tienen en prácticas discriminatorias hacia grupos específicos. Por ejemplo, algunos docentes o docentes tienen un comportamiento o actitudes discriminatorias, o bien con conductas, sentimientos o prejuicios con algunos estudiantes.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no promueven el trato equitativo ni corrigen las actitudes y conductas discriminatorias que ocurren en el establecimiento.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven de manera limitada o parcial el nivel de riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes son poco sistemáticos en la promoción del trato equitativo, ya que solo corrigen en algunas ocasiones, por ejemplo, en la sala de clases pero no en los recreos o bien corrigen ciertos tipos de discriminación, pero no los corrigen con otros.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes promueven de manera adecuada la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> La implementación de actividades en que estudiantes con intereses y habilidades diversas pueden aportar. La organización de actividades para mostrar y reconocer la riqueza de distintas culturas, puntos de vista, experiencias de vida, idiomas, entre otros. La selección y difusión de contenidos curriculares, lecturas, películas, música u otros medios, con el fin de lograr una mejor comprensión de ellos y de desarrollar empatía y tolerancia. La reflexión sobre el efecto que produce la discriminación en las personas o grupos humanos, con el fin de desarrollar empatía. El modelaje de actitudes de respeto y valoración de la diversidad. <p>El equipo directivo y los docentes promueven el trato equitativo hacia los distintos miembros de la comunidad y corrigen cualquier tipo de discriminación, ya sea por el nivel socioeconómico, religión, nacionalidad, pueblo originario, discapacidades, género, orientación sexual, intereses, características físicas o psicológicas, entre otras razones.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento aplica sociogramas o encuestas de clima escolar para analizar de forma periódica si los estudiantes se sienten acogidos y discriminados en la comunidad, y utiliza la información obtenida para implementar medidas que prevengan la discriminación.</p> <p>El equipo directivo y los docentes destinan tiempo para trabajar con los estudiantes que discriminan o sufren el respeto a otros, con el fin de que tengan conciencia de su error, empatizan con el prójimo y se vuelvan a mostrar esas conductas positivas.</p>
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <p>Otros indicadores de Calidad</p> <p>Cuestionario de clima</p> <p>Encuesta de clima escolar</p> <p>Registro de observación de conductas</p> <p>Entrevista o encuesta a supervisor, director y equipo docente</p> <p>Entrevista o encuesta a encargados de convivencia</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p>				

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El equipo directivo y los docentes si promueven la diversidad en los grupos humanos e implementan actividades de interés y habilidades diversas, como diversas culturas, desarrollo de empatías, trato equitativo, corrección de discriminación de cualquier tipo.

ESTÁNDAR 8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.

CONVENCIÓN

8.4

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES DEFINEN RUTINAS Y PROCEDIMIENTOS PARA FACILITAR EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INSUFICIENTE	DESARROLLO SATISFATORIO	DESARROLLO AVANZADO
	Cumple de forma insuficiente los criterios de nivel de desarrollo establecidos, usualmente uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios de nivel de desarrollo establecidos usualmente uno o más de los siguientes problemas:	Cumple los criterios de nivel de desarrollo establecidos usualmente uno o más de los siguientes estudiantes:	Cumple todos los criterios de nivel de desarrollo establecidos usualmente uno o más de los siguientes estudiantes:
<p>Para verificar el estándar se podrá observar:</p> <p>Observación directa, en el momento de la rutina escolar</p> <p>Revisión directa de rutinas y procedimientos</p> <p>Entrevista o encuesta al docente y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al encargado de la comisión</p> <p>Entrevista o encuesta al personal de la institución</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p>	<p>El equipo directivo y los docentes no definen rutinas y procedimientos establecidos</p> <p>El equipo directivo y los docentes no logran instalar y reforzar los rutinas y procedimientos definidos, lo que provoca desorganización, pérdida significativa de tiempo, entre otros.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes definen un número reducido rutinas y procedimientos establecidos</p> <p>El equipo directivo y los docentes se logran instalar y reforzar, de manera consistente, los rutinas y procedimientos definidos, lo que provoca que algunos profesores son analíticos en su aplicación. Esto a menudo ocasiona confusiones, problemas de comportamiento, pérdida de tiempo que se podría dedicar al aprendizaje, entre otros.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos completos para regular las actividades y situaciones cotidianas, como ingreso y salida de clases, inicio de jornada escolar y salida de clases, inicio de jornada escolar de actividades, y otros aspectos, distribución de roles de permitidos para el baño, desahucios en pasillos y en salas de clases, entre pasillos, entrega de libros, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes instalan y refuerzan consistentemente las rutinas y procedimientos definidos, explican la necesidad e importancia de estos, ordenan los procedimientos correctos mediante el monitoreo y supervisión, logran procedimientos consistentes, logran ser firmes periódicamente, logran ser firmes periódicamente, entregan retroalimentación, entre otros.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes definen por escrito los rutinas y procedimientos para facilitar su implementación y logran que se aplican de forma consistente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes refuerzan consistentemente las rutinas y procedimientos definidos y los necesitan. Instauración de rutinas y procedimientos de rutina.</p> <p>El equipo directivo y los docentes logran institucionalizar las rutinas y procedimientos definidos de manera que los docentes comenten en salidas, por tanto, requieren poca supervisión y refuerzo para que se eleven niveles.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

En las dos semanas de clases presenciales se realizaba un procedimiento para que los alumnos entren a la sala ejemplo, se forman entra primero por letra del curso, primero a, b, c, d, luego segundo a, b, c, d.

El equipo directivo y los docentes y refuerzan constantemente las rutina y procedimientos, definidos y explican lo importante que son.

ESTÁNDAR 8.5 El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.

CONVIVENCIA				
ESTÁNDAR 8.5 EL ESTABLECIMIENTO SE HACE RESPONSABLE DE VELAR POR LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA DE LOS ESTUDIANTES DURANTE LA JORNADA ESCOLAR				
	DESEMPEÑO DÉBIL	DESEMPEÑO INSUFICIENTE	DESEMPEÑO SATISFACTORIO	DESEMPEÑO AVANZADO
	Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desempeño satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desempeño satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple los criterios del nivel de desempeño satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple todos los criterios del nivel de desempeño satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes avances:
Para evaluar el estándar se podrá considerar:	El establecimiento no monitorea a los estudiantes en numerosos momentos y lugares, ni existe alguna normativa con supervisión adulta durante la mayor parte del tiempo que están fuera de la sala de clases.	El establecimiento monitorea la mayor parte del tiempo a los estudiantes, pero no a ciertos momentos y lugares, ni existe alguna normativa con supervisión adulta.	El establecimiento monitorea a los estudiantes en diferentes momentos y lugares, y se responsabiliza por la integridad física y psicológica durante la jornada escolar.	El establecimiento implementa medidas para resguardar la seguridad de los estudiantes en casa, escuela y en los trayectos de acceso al establecimiento.
Dimensiones de Calidad	El establecimiento cuenta con normas de conducta y un control de las salidas tempranas, lo que permite que los estudiantes se retiren o bonifiquen frecuentemente del establecimiento sin permisos.	El establecimiento cuenta con un control de los ingresos y egresos de los estudiantes, pero solo presenta problemas en ciertos momentos del día, lo que permite el retiro no autorizado de los estudiantes en algunas ocasiones.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos y egresos de los estudiantes, mediante un sistema riguroso de control de la asistencia durante la jornada escolar, además contamos con porteros y cámaras para monitorear.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.
Observación de la conducta y el uso de dispositivos	El establecimiento no cuenta con un control estricto del ingreso de personas ajenas a la institución, lo que facilita el acceso de personas no autorizadas y vulnera el riesgo de malos usos sociales y otros o bien no cuenta con un monitoreo estricto de interacción de personas ajenas con los estudiantes, lo que genera los malos usos sociales, malos usos de dispositivos, entre otros.	El establecimiento cuenta con un control de los ingresos de personas ajenas a la institución, pero solo presenta problemas en ciertos momentos del día, lo que genera un monitoreo no estricto de personas no autorizadas.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.
Observación de la convivencia	El establecimiento no previene en posibles casos de acoso y abuso social, permite un clima inadecuado entre estudiantes, y entre ellos y el personal externo de convivencia, permitiendo comportamientos de intimidación, acoso, hostilidad, maltrato, entre otros.	El establecimiento está relativamente atento a la posibilidad de acoso y abuso social y toma algunas medidas de prevención, de manera que, estas acciones y situaciones son estrictamente administrativas.	El establecimiento está atento y previene la posibilidad de acoso y abuso social del personal a los estudiantes durante la jornada escolar. Por ejemplo, se previene el ingreso de personas no autorizadas a las salas de clases, se monitorea el uso de dispositivos, se previene el uso de dispositivos, se previene el uso de dispositivos, se previene el uso de dispositivos, entre otros.	El establecimiento cuenta con un protocolo de acción que establece el procedimiento a seguir en el caso de una situación de acoso o abuso social.
Observación de la organización	El establecimiento no cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución, lo que genera un monitoreo no estricto de personas no autorizadas.	El establecimiento cuenta con un control de los ingresos de personas ajenas a la institución, pero solo presenta problemas en ciertos momentos del día, lo que genera un monitoreo no estricto de personas no autorizadas.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.
Observación de la seguridad	El establecimiento no cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución, lo que genera un monitoreo no estricto de personas no autorizadas.	El establecimiento cuenta con un control de los ingresos de personas ajenas a la institución, pero solo presenta problemas en ciertos momentos del día, lo que genera un monitoreo no estricto de personas no autorizadas.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.
Observación de la calidad de la enseñanza	El establecimiento no cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución, lo que genera un monitoreo no estricto de personas no autorizadas.	El establecimiento cuenta con un control de los ingresos de personas ajenas a la institución, pero solo presenta problemas en ciertos momentos del día, lo que genera un monitoreo no estricto de personas no autorizadas.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.	El establecimiento cuenta con un control estricto de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las visitas que se hacen en las salas de clases del recinto.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El establecimiento monitorea a los estudiantes, en distintos momentos, lugares y se responsabilizó de su integridad física, eso se realizó en las dos semanas presenciales.

Si el establecimiento es super estricto en ese sentido, solo se entrega al apoderado y/o persona que está debidamente registrada en ficha del colegio.

Si cuenta con un control de quien entra, para que, motivo específico y se debe pedir cita agendada para poder entrar.

Si el establecimiento está atento en caso de acoso del personal hacia el estudiante o de sus pares, existen señales para transitar, de peligro, de los baños, de silencio, etc.

ESTÁNDAR 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.

CONVIVENCIA				
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.				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFATORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para saber si se está o se puede desarrollar	Cumple al menos tres de los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo avanzado y además presenta uno o más de los siguientes problemas:
Otros indicadores de Calidad	El equipo directivo y los docentes no corrigen las conductas antisociales de menor gravedad, ya que las consideran naturales.	El equipo directivo y los docentes solo corrigen permanentemente y de manera formal algunas conductas antisociales de menor gravedad, dejando pasar otras o bien no son sistemáticos en corregir dichas conductas, pues en ocasiones se corrigen y en otras las dejan pasar.	El equipo directivo y los docentes corrigen permanentemente y de manera formal las conductas antisociales de menor gravedad, como el uso de lenguaje y comportamiento grosero, copia, robos menores, pagar a otros estudiantes, maltrato de infraestructura (pegar escritorios, hacer graffiti, amasar papeles, romper las pintas, etc.) entre otros.	El equipo directivo y los docentes previenen conductas proscritas en los estudiantes, tales como actividades de riesgo en establecimientos fuera de la sala, plantar árboles y cultivos, ordenar la sala de clases, etc.; ayuda a la comunidad estudiantil, entre otros.
Observación de roles	El equipo directivo y los docentes se resignan ante el actuar antisocial de los estudiantes, por lo que se limitan a proteger la infraestructura y los recursos (pintar las paredes frecuentemente, guardar todo bajo llave, poner rojo a las salas, etc.) sin intentar corregir las faltas.	El equipo directivo y los docentes enfrentan algunas conductas antisociales graves de los estudiantes, ya que no se esfuerzan por identificar a los responsables cuando no son evidentes, aplican medidas que no guardan proporción a la falta, o solo aplican sanciones sin buscar que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado y lo reparen.	El equipo directivo y los docentes enfrentan adecuadamente las conductas antisociales graves de los estudiantes, tales como el vandalismo, crueldad, porte de armas, pelear, amenazas, robos y amenazas, ya que identifican a los responsables, buscan que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado, informan a los apoderados e implementan sanciones y medidas de reparación.	El equipo directivo y los docentes fomentan que los estudiantes en lugar de cometer conductas antisociales participen en actividades deportivas y culturales, con el fin de promover virtudes positivas y prevenir la violencia.
Observación de infraestructura	El equipo directivo y los docentes no enfrentan las conductas antisociales graves de los estudiantes, se toman y justifican en razón de los problemas sociales y psicológicos de los alumnos, o bien se muestran desinteresados y sin herramientas para enfrentar dichas conductas.			El equipo directivo y los docentes sancionan y hacen un seguimiento a los estudiantes que han estado involucrados repetidamente en actos antisociales, con el fin de ayudarlos y abordar los problemas de fondo.
Entrevista a director y equipo directivo				
Entrevista a encuesta al encargado de convivencia				
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes				
Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes				
Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados				El equipo directivo y los docentes detectan tempranamente la formación de pandillas y ayudan a los estudiantes que las integran a cambiar sus conductas en grupo y actividades constructivas.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El equipo directivo y docente, si previene y también enfrentan conductas antisociales de los alumnos, tales como uso de lenguaje, comportamiento, copiar, robos menores (ej.: un lápiz), grafitis, daño a los muebles del colegio.

También, previenen y enfrentan conductas antisociales graves, vandalismo, crueldad, porte de armas peleas, robos, amenazas. (esto no se ha sabido de algún caso como este, pero puede suceder). En ambos casos se cita al apoderado para que sepan el problema y además del grado de la falta será también una anotación, sanción y medida de reparación.

ESTÁNDAR 8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.

CONVIVENCIA		8.7 EL ESTABLECIMIENTO PREVENE Y ENFRENTA EL ACOSO ESCOLAR O BULLYING MEDIANTE ESTRATEGIAS SISTEMÁTICAS.			
		DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Otros indicadores de Calidad Programa de prevención de acoso escolar Hechos de sensibilización sobre acoso escolar Protocolo de acción ante el acoso escolar Hechos de acoso escolar Entrevista o encuesta al sistema de dirección y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados 	<p>Cumple al menos ninguno de los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no implementa acciones para prevenir el acoso escolar.</p> <p>El equipo directivo y los docentes reaccionan, incluso si se muestran importantes ante el maltrato evidente y el acoso escolar, o bien las sanciones al maltrato y al acoso escolar dependen de la voluntad de cada profesor, ya que el establecimiento no tiene una política al respecto.</p> <p>El equipo directivo y los docentes tienden a subreaccionar ante los conflictos y altercados de los estudiantes, llamando "acoso escolar" a cualquier diferencia entre alumnos, lo cual se traduce en subreacción, victimización y culpabilidad de los niños y jóvenes.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento implementa acciones esporádicas para prevenir el acoso escolar; generalmente se limita a actuar ante casos puntuales a nivel nacional o ante hechos graves ocurridos dentro del establecimiento.</p> <p>El equipo directivo y los docentes solo reaccionan ante casos de acoso escolar evidente, pero no intervienen y corrigen los casos comunes de maltrato, tales como uso de sobrenombres, pléyomas, burlas, tejas de las debilidades o errores ajenos, entre otros.</p>	<p>El establecimiento implementa un programa sistemático para prevenir el acoso escolar o bullying, el cual busca crear conciencia de los efectos del maltrato, fomentar el respeto a la identidad, fortalecer la responsabilidad de los espectadores y participantes pasivos, generar actos de confianza entre los estudiantes y los adultos responsables, y establecer medios para denunciar el acoso escolar de forma segura.</p> <p>El equipo directivo y los docentes comunican claramente que el acoso escolar no es una práctica aceptable; surgen en forma consistente el maltrato y el acoso escolar, y, al mismo tiempo, toman medidas formales con los estudiantes que maltratan o acosan, y brindan ayuda a las víctimas.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes estándares:</p> <p>El establecimiento incluye a los padres y apoderados en su programa para prevenir el acoso escolar.</p> <p>El establecimiento entrega a los estudiantes talleres de sensibilización sobre el acoso escolar.</p> <p>El establecimiento gestiona cursos de perfeccionamiento para los docentes, dirigidos al desarrollo de habilidades de identificación, contención y manejo de situaciones de acoso escolar.</p> <p>El establecimiento cuenta con un protocolo de acción frente a casos de acoso escolar, en el que se explicita a quién se debe recurrir, cómo abordar a las víctimas y victimarios, cómo informar y trabajar con los apoderados, y cómo contactar a profesionales competentes.</p> <p>El establecimiento cuenta con apoyo de especialistas para ayudar a las víctimas de acoso escolar a superar los daños sufridos y a desarrollar habilidades para enfrentar futuras agresiones, y, a la vez, para trabajar activamente con los hotdogadores.</p> <p>El establecimiento realiza anualmente una encuesta anónima sobre intimidación para dimensionar el problema y tomar medidas.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si el colegio tiene un programa para prevenir el bullying y el acoso, pero este no se empleo ya que estamos en modalidad en línea, una profesora comentó que en un curso se le estaba haciendo bullying a un alumno y lo tomó la directora y solucionó el problema, mediante las grabaciones y se contactó con los padres y/o alumnos y solucionó el problema.

De esta forma, no se acepta el bullying o el acoso de ningún tipo en el colegio.

La sub dimensión Participación y vida Democrática: *“describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar en los estudiantes las actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad. Los estándares establecen la importancia de desarrollar el sentido de pertenencia al establecimiento y la comunidad, así como también de generar espacios para que los distintos estamentos educativos compartan, se informen y puedan contribuir responsablemente con sus ideas y acciones”*. (Guía de Estándares, 2014).

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.

ESTÁNDAR 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.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR 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.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INICIANTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se puede considerar:</p> <p>Otros indicadores de calidad:</p> <p>Registro de las actividades, libros, del entorno, testimonios o cartas.</p> <p>Entrevista o encuesta a estudiantes, director y cuerpo docente.</p> <p>Entrevista, encuesta u otro tipo de instrumento.</p> <p>Entrevista, encuesta u otro tipo de instrumento.</p> <p>Entrevista, encuesta u otro tipo de instrumento.</p>	<p>Cumple algunos indicadores los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no consideran con los estudiantes la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, o bien transmiten o toleran la apatía, la resignación, la satisfacción con los esfuerzos por resolver los problemas o la falta de compromiso por parte de los estudiantes con la responsabilidad de otros.</p> <p>El establecimiento no promueve que los estudiantes se den a conocer o participen de manera activa en iniciativas constructivas, tanto internas como externas, ni ofrece oportunidades para que los estudiantes se involucren en actividades que les permitan promover que contribuyan con actividades sociales y ambientales que se generen o realicen dentro del establecimiento.</p> <p>Los miembros del personal no promueven un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes reflejan al momento con los estudiantes poca importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, y no transmiten que su aporte es valioso, necesario, y que cada persona puede hacer una diferencia real en la sociedad.</p> <p>El establecimiento promueve que los estudiantes organicen o participen activamente en iniciativas constructivas, tanto internas como externas, tales como el desarrollo de proyectos, campañas, actividades, trabajos de voluntariado, campañas culturales, campañas municipales de limpieza ambiental.</p> <p>Los miembros del personal no promueven la responsabilidad con el entorno y la sociedad, por ejemplo, participan en campañas ambientales, talleres de reciclaje, etcétera, pero no les otorgan el espacio que les corresponde, entre otros.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes reflejan a los estudiantes que demuestran un espíritu de servicio y de entendimiento por el bien del entorno y la sociedad, como un modo de promover la actitud en el resto de la comunidad estudiantil.</p> <p>El establecimiento cuenta con actividades institucionalizadas e implementa a largo plazo las promovidas que los estudiantes se involucran en iniciativas constructivas no apenas al desarrollo interno, al académico o la sociedad en general. Por ejemplo, el compromiso con una fundación en áreas donde se genera bienestar de los niños, el trabajo de campo de limpiar y reparar el parque de una plaza durante un tiempo determinado.</p> <p>Los miembros del personal promueven que todos los miembros de la comunidad educativa se involucren en iniciativas constructivas de carácter social y ambiental, por ejemplo, los apodadosos hacen cargo de ciertos espacios o actividades del establecimiento, el personal realiza campañas ambientales, o promueven actividades comunitarias que involucran a toda la familia, entre otros.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si se reflexiona por parte de la dirección del colegio del entorno social, por las realidades distintas que se pueden apreciar en el colegio, sobre todo en esta pandemia que muchas familias estaban bien antes de la pandemia y ahora están cesantes, si se preocupa y otorga becas a los alumnos, siendo un colegio particular con subvención del estado.

Si se realizan campañas de solidarias en ayudas de las familias más necesitadas, este año no se pudo hacer trabajos de invierno y otros por pandemia.

ESTÁNDAR 9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR 9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para verificar el estándar se puede revisar:</p> <p>Uros indicadores de calidad</p> <p>Observación en clases y otros momentos de la rutina escolar</p> <p>Registros de las actividades físicas, deportivas, laborales, laborales, laborales</p> <p>Fotografías de actividades físicas y deportivas</p> <p>Entrevistas, encuestas o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevistas, encuestas o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevistas, encuestas o grupo focal con padres y apoderados</p>	<p>El equipo directivo y los docentes no consideran a los estudiantes expresando ideas y opiniones de sus trabajos y en el desarrollo de las actividades escolares, no estimulan a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no organizan instancias para promover y facilitar el desarrollo de actividades de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no promueven que los estudiantes intercambien ideas y opiniones de sus trabajos y en el desarrollo de las actividades escolares, no estimulan a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p>	<p>Algunos directivos y docentes promueven que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las actividades escolares, pero solo hacen una política sistemática del establecimiento.</p> <p>El equipo directivo y los docentes organizan actividades para promover que los estudiantes intercambien ideas y opiniones de sus trabajos y en el desarrollo de las actividades escolares.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no promueven que los estudiantes intercambien ideas y opiniones de sus trabajos y en el desarrollo de las actividades escolares, no estimulan a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes promueven constantemente que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones, tanto durante las clases como en el desarrollo de las actividades escolares, involucrando a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p> <p>El equipo directivo y los docentes organizan actividades para promover que los estudiantes intercambien ideas y opiniones de sus trabajos y en el desarrollo de las actividades escolares, involucrando a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven que los estudiantes intercambien ideas y opiniones de sus trabajos y en el desarrollo de las actividades escolares, involucrando a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes promueven constantemente que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones, tanto durante las clases como en el desarrollo de las actividades escolares, involucrando a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p> <p>El equipo directivo y los docentes organizan actividades para promover que los estudiantes intercambien ideas y opiniones de sus trabajos y en el desarrollo de las actividades escolares, involucrando a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven que los estudiantes intercambien ideas y opiniones de sus trabajos y en el desarrollo de las actividades escolares, involucrando a los estudiantes para que expresen, se relacionen con respecto a sus ideas o monológicamente, solo dan tiempo para exponer y se terminan lo que quieren decir, involucrando a otros roles.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El equipo docente y los docentes, promueven que los alumnos, expresen sus ideas, opiniones en el desarrollo de actividades, que aprendan a debatir con ideas, respetando la opinión del otro, escuchas las ideas distintas, además, creación de páginas web, foros, blogs, entre otras.

ESTÁNDAR 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.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR 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.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se usará el siguiente criterio:</p> <p>Actas de reuniones de los distintos estamentos</p> <p>Existencia e incidencia de los distintos estamentos en el Consejo Escolar</p> <p>Existencia, incidencia o grupo local con reuniones</p> <p>Existencia, incidencia o grupo local con padres y apoderados y Centro de Padres y Apoderados</p>	<p>El establecimiento no cuenta con un Consejo Escolar regido por la Ley de Educación, esta sesión reúne de cuatro veces al año o más no se informa, escuchado y se consultó a los miembros relevantes presentes por la normativa actual vigente.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un Consejo de Profesores, esta sesión reúne de una vez al mes, o a lo más de una vez en la subvención, pero no se informa.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un Centro de Padres y Apoderados, o bien si existen sus miembros son nombrados o designados con la normativa educacional vigente.</p> <p>El Centro de Padres y Apoderados incorpora la labor educativa, forma burocrática, no representa mediante el pago de cuotas, entre otros.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar activo y representa de todos los estamentos de la comunidad educativa, pero esto no se informa, escuchado y se consultó a los miembros relevantes presentes por la normativa actual vigente.</p> <p>El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo, pero esto ocurre su labor en zonas administrativas o destinadas a proyectos pedagógicos.</p> <p>El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados, pero esta no constituye un organismo, algunos de sus miembros nombrados de acuerdo con la normativa educacional vigente, o bien si existen algunos miembros pero no se informa.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar activo que reúne y informa a los miembros de la comunidad educativa y que es debidamente informado, escuchado y consultado sobre las materias relevantes, según lo exige la ley por la normativa vigente.</p> <p>El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo que se reúne al menos una vez al mes que participa en las deliberaciones sobre temas académicos e investigaciones, sus actividades y que es consultado en la elaboración de planes de mejoramiento.</p> <p>El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados constituido al menos de una vez al año mediante un procedimiento democrático ajustado a la normativa educacional vigente (votación universal, secreta y libre sufragio, que respalde las necesidades de los apoderados en la dirección, y que apoye a la institución).</p>	<p>El establecimiento cuenta con una instancia de participación operativa, con funciones definidas, que garantiza la participación de los miembros de la comunidad, tales como un comité de profesores que asesora, un comité de estudiantes por curso, delegados de curso, entre otros.</p> <p>El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores altamente activo y que funciona como un cuerpo asesor que contribuye y participa en la elaboración de la planificación institucional en los distintos planes de mejoramiento, tanto pedagógicos y formativos de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados que apoya activamente a la institución, tanto en procesos y conjuntamente con la labor educativa.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si existe el concejo escolar, consejo de profesores, centro de padres y apoderados y si se han reunido de manera virtual excepto el consejo de profesores que lo han hecho de forma presencial y de hay han contado que existe un plan de mejoras que han ido implementando gradualmente en el paso de los meses del año y han dado resultados.

La 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. (Guía de estándares, 2014)

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. (Guía de estándares, 2014)

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. (Guía de estándares, 2014)

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. (Guía de estándares, 2014)

Considerando lo anterior, la dimensión Gestión de recursos se organiza en las sub dimensiones Gestión de personal, Gestión de recursos financieros y Gestión de recursos educativos. (Guía de estándares, 2014)

La sub dimensión Gestión de Personal: *describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. Los estándares determinan que la gestión del personal debe considerar las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente. (Guía de estándares, 2014).*

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 10.2 El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.

ESTÁNDAR 10.3 El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.

ESTÁNDAR 10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.

ESTÁNDAR 10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.

ESTÁNDAR 10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.

ESTÁNDAR 10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.

ESTÁNDAR 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.

GESTIÓN DE PERSONAL		ESTÁNDAR 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				
		DESARROLLO DEBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFATORIO	DESARROLLO AVANZADO	
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Estructura de cargos y funciones Organigrama Contratos de planta Ayuda de Recorrido de la Sala de Profesores Entrevista a docentes Entrevista a personal administrativo Entrevista a docentes Entrevista a personal administrativo Entrevista a docentes Entrevista a personal administrativo	Cuenta de forma satisfactoria o hasta un nivel de desarrollo satisfactorio, sus planes uno o más de los siguientes aspectos:	Cuenta de forma satisfactoria o hasta un nivel de desarrollo satisfactorio, sus planes uno o más de los siguientes aspectos:	Cuenta de forma satisfactoria o hasta un nivel de desarrollo satisfactorio, sus planes uno o más de los siguientes aspectos:	Cuenta de forma satisfactoria o hasta un nivel de desarrollo satisfactorio, sus planes uno o más de los siguientes aspectos:	Cuenta de forma satisfactoria o hasta un nivel de desarrollo satisfactorio, sus planes uno o más de los siguientes aspectos:	
	El establecimiento cuenta con una definición clara de los cargos y respectivas funciones del personal ocupando todo el organigrama.	El establecimiento cuenta con una definición clara de los cargos y respectivas funciones del personal, por lo menos de un organigrama que especifique los niveles jerárquicos.	El establecimiento cuenta con una definición clara de los cargos y respectivas funciones del personal, por lo menos de un organigrama que especifique los niveles jerárquicos.	El establecimiento cuenta con una definición clara de los cargos y respectivas funciones del personal, por lo menos de un organigrama que especifique los niveles jerárquicos.	El establecimiento cuenta con una definición clara de los cargos y respectivas funciones del personal, por lo menos de un organigrama que especifique los niveles jerárquicos.	El establecimiento cuenta con una definición clara de los cargos y respectivas funciones del personal, por lo menos de un organigrama que especifique los niveles jerárquicos.
	El establecimiento dice que mantiene el personal definido sobre los roles, responsabilidades, planes y funciones de los cargos y funciones de los docentes y personal administrativo, pero no se puede verificar la información en los registros.	El establecimiento logra que la mayoría de los miembros del personal de planta, cubren o se encargan de los cargos y funciones de los cargos y funciones de los docentes y personal administrativo, pero no se puede verificar la información en los registros.	El establecimiento logra que la mayoría de los miembros del personal de planta, cubren o se encargan de los cargos y funciones de los cargos y funciones de los docentes y personal administrativo, pero no se puede verificar la información en los registros.	El establecimiento logra que los miembros del personal de planta, cubren o se encargan de los cargos y funciones de los cargos y funciones de los docentes y personal administrativo, pero no se puede verificar la información en los registros.	El establecimiento logra que los miembros del personal de planta, cubren o se encargan de los cargos y funciones de los cargos y funciones de los docentes y personal administrativo, pero no se puede verificar la información en los registros.	El establecimiento logra que los miembros del personal de planta, cubren o se encargan de los cargos y funciones de los cargos y funciones de los docentes y personal administrativo, pero no se puede verificar la información en los registros.
	La planta del establecimiento no cumple con los coeficientes de planta, tanto docentes de la planta como personal administrativo.	La planta del establecimiento no cumple con los coeficientes de planta, tanto docentes de la planta como personal administrativo.	La planta del establecimiento no cumple con los coeficientes de planta, tanto docentes de la planta como personal administrativo.	La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de planta y administrativos de la planta, tanto docentes de la planta como personal administrativo.	La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de planta y administrativos de la planta, tanto docentes de la planta como personal administrativo.	La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de planta y administrativos de la planta, tanto docentes de la planta como personal administrativo.
	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.
	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.
	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.
	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.
	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.
	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento no logra cubrir, por períodos prolongados, algunos cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.	El establecimiento normalmente logra cubrir todos los cargos de planta.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si el establecimiento cuenta en su página web, el nombre y fotografía del personal del colegio, nombre y cargo, el organigrama del colegio en las líneas jerárquicas.

El establecimiento logra que los miembros del personal tengan claridad sobre sus responsabilidades, y que los cargos y funciones sean conocidos y respetados por la comunidad educativa.

La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de personal y las exigencias de idoneidad.

El establecimiento normalmente tiene cubiertos todos los cargos definidos.

ESTÁNDAR 10.2 El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.

GESTIÓN DE PERSONAL

10.2 EL ESTABLECIMIENTO GESTIONA DE MANERA EFECTIVA LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL.

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
	Cumple básicamente los ítems del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta una o más de las siguientes debilidades:	Cumple parcialmente los ítems del nivel de desarrollo satisfactorio, presentando uno o más de las siguientes debilidades:	Cumple básicamente los ítems del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes fortalezas:	Cumple íntegramente los ítems del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes fortalezas:
Para evaluar el estándar se podrá considerar:	El establecimiento no logra mantener la asistencia de los docentes, por lo cual los estudiantes pierden clases frecuentemente.	El establecimiento no siempre logra mantener la asistencia de los docentes, por lo cual los estudiantes pierden clases esporádicamente.	El establecimiento logra garantizar la cobertura de las clases en todo momento, cuenta con mecanismos efectivos para gestionar los reemplazos de los docentes con licencia o permisos, además también los ausencias temporales.	El establecimiento cuenta con un registro actualizado de las bajas de docentes para gestionar reemplazos.
Registro actualizado y cumplimiento de horarios docentes	El establecimiento cuenta con mecanismos para promover y controlar la asistencia y el cumplimiento de horarios.	El establecimiento implementa mecanismos para promover y controlar la asistencia y el cumplimiento de horarios en el personal, pero el cumplimiento no es sistemático y los medidas implementadas son poco efectivas.	El establecimiento cuenta con mecanismos efectivos para promover una cultura de responsabilidad en el personal, que incluye un control sistemático de asistencia y cumplimiento de horarios.	El establecimiento cuenta con un plan de trabajo con horarios bien definidos para tener claro el cumplimiento de las y apoyar los otros labores.
Registro de licencias médicas	El establecimiento, presenta otras en forma adecuada en el pago de sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales.	El establecimiento garantiza el pago de sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales a tiempo, aunque se presenten otras debilidades.	El establecimiento paga los sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales a tiempo.	
Actas de reunión de la Superintendencia de Previsión Social				
Carta de invitación al establecimiento, dirigida y dirigida al personal				
El establecimiento cuenta con mecanismos de administración				
Carta de invitación al establecimiento, dirigida a grupos focales con docentes				
Formulario, encuesta o grupo focal con estudiantes				

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El establecimiento logra garantizar la cobertura de clases en todo momento: cuenta con mecanismos efectivos para gestionar los reemplazos de los docentes con licencia o permisos, esto es efectivo y se vio este año en pandemia lo pude comprobar.

Si, el establecimiento cuenta con mecanismos efectivos para promover una cultura de responsabilidad en el personal, que incluyen un control sistemático de asistencia y cumplimiento de horarios.

El establecimiento paga los sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales a tiempo.

ESTÁNDAR 10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.

GESTIÓN DE PERSONAL				
Criterio 10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar se podrá considerar:</p> <p>Plan de evaluación de personal</p> <p>Instrumentos evaluativos</p> <p>Informe de competencias de personal</p> <p>Entrevista a personal y equipo directivo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con personal</p>	<p>Cumple de forma limitada los criterios del nivel de desarrollo establecido, pero con la una o más de las siguientes problemáticas:</p> <p>El equipo directivo no evalúa al personal ni le brinda retroalimentación.</p> <p>El equipo directivo evalúa al personal de manera limitada, pero no sistémica, según la importancia de su desempeño.</p> <p>Los establecimientos manejan datos como evaluaciones o sugerencias con poca sistematicidad.</p> <p>La evaluación se efectúa de manera limitada, sin utilizar una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados.</p> <p>El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación, pero no realiza una retroalimentación oportuna, detallada y formativa.</p>	<p>El equipo directivo evalúa al personal de manera adecuada, pero no sistémica, según la importancia de su desempeño.</p> <p>Los establecimientos manejan datos como evaluaciones o sugerencias con poca sistematicidad.</p> <p>La evaluación se efectúa de manera adecuada, sin utilizar una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados.</p> <p>El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación y genera instancias de retroalimentación oportuna, detallada y formativa para promover un mejor desempeño.</p>	<p>El equipo directivo evalúa al personal de manera adecuada, pero no sistémica, según la importancia de su desempeño.</p> <p>Los establecimientos manejan datos como evaluaciones o sugerencias con poca sistematicidad.</p> <p>La evaluación se efectúa de manera adecuada, sin utilizar una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados.</p> <p>El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación y genera instancias de retroalimentación oportuna, detallada y formativa para promover un mejor desempeño.</p> <p>El equipo directivo genera compromisos escritos de mejora con el personal que obtiene bajos resultados en la evaluación.</p> <p>El equipo directivo promueve las acciones resultantes de encuestas, encuestas y retroalimentación al personal con líderes de alto desempeño.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El equipo directivo evalúa al personal, al menos una vez al año, considerando el ámbito pedagógico, administrativo y de relaciones interpersonales, si ocurre más de una vez al año.

La evaluación se efectúa de acuerdo de acuerdo con una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados y difundidos. Correcto se realiza de acuerdo a la pauta de criterios.

El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación y genera instancias de retroalimentación oportuna, detallada y formativa para promover un mejor desempeño.

ESTÁNDAR 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.

GESTIÓN DE PERSONAL				
ESTÁNDAR 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				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para saber si el estándar se puede cumplir:</p> <p>Análisis de los datos de la evaluación docente</p>	<p>Cumple al menos incipientemente los criterios del nivel de desarrollo incipiente, para presentar uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>En los establecimientos municipalizados, menos del 50% de los profesores evaluados está calificado en niveles de competencia e idoneidad no aceptables, o el plan para superar los problemas, o menos del 60% de profesores calificados en niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan de perfeccionamiento.</p> <p>En los establecimientos no municipalizados, menos del 60% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan de perfeccionamiento.</p>	<p>Cumple al menos incipientemente los criterios del nivel de desarrollo incipiente, para presentar una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>En los establecimientos municipalizados, entre el 60% y el 69% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competencia e idoneidad, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para lograr superar dichos resultados.</p> <p>En los establecimientos no municipalizados, entre el 60% y el 69% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para superar dichos resultados.</p>	<p>Cumple al menos satisfactoriamente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, para presentar una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>En los establecimientos municipalizados, entre el 70% y el 89% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competencia e idoneidad, o entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para lograr superar estos resultados.</p> <p>En los establecimientos no municipalizados, entre el 70% y el 89% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para superar dichos resultados.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo avanzado y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>En los establecimientos municipalizados, entre el 90% y el 100% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competencia e idoneidad.</p> <p>En los establecimientos no municipalizados, entre el 90% y el 100% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si esto es correcto y están evaluados los profesores en estos rangos, En los establecimientos no municipalizados, entre el 70 y el 89% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para superar dichos resultados.

ESTÁNDAR 10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.

GESTIÓN DE PERSONAL

Estándar
10.6

El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se podrá considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan de mejoramiento Registros capacitaciones recibidas y ofrecidas Registros asistencia de docentes al curso Entrevistas a docentes directivos y equipo directivo Estadísticas de cursos o grupos con docentes 	<p>"El plan y datos de mejoramiento del personal docente están en la web pública y accesible de los siguientes rubros:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento no implementa procedimientos ni prácticas de inducción del personal. El establecimiento no define ni prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal. El establecimiento no selecciona cursos, programas y asesorías de acuerdo a las prioridades y necesidades definidas. El establecimiento no gestiona ni financia cursos de perfeccionamiento, o bien solo logra que el 20% o menos de los docentes se capaciten. 	<p>El plan y datos de mejoramiento del personal docente están en la web pública y accesible de los siguientes rubros:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento no cuenta con procedimientos básicos de inducción, pero lleva a cabo prácticas puntuales con docentes, o bien cuenta con procedimientos rudimentarios, pero en su implementación no muestra sistematicidad. El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal considerando algunas fuentes de información. Por ejemplo, selección de cursos de las prioridades y asesorías de acuerdo a las prioridades y necesidades definidas, pero no evalúa su calidad antes de ser realizadas. El establecimiento gestiona, financia y logra que más del 20% de los docentes participe en cursos de perfeccionamiento en áreas prioritarias, al menos una vez al año. 	<p>El establecimiento cuenta e implementa de manera sistemática procedimientos básicos de inducción del personal tales como: entrega de protocolos de procedimientos de procedimientos, asesorías de docentes, reuniones de coordinación de docentes por parte de docentes y directivos, primer año.</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal considerando la opinión de los directivos y profesores, los resultados en las evaluaciones de aprendizaje o observación de clase y la evaluación docente. El establecimiento selecciona cursos, programas y asesorías de acuerdo con las prioridades y necesidades definidas, y evalúa su calidad una vez realizadas, mediante una encuesta o otro instrumento de evaluación participativo. El establecimiento gestiona, financia y logra que el 50% o más de los docentes participe en cursos de perfeccionamiento en áreas prioritarias, al menos una vez al año. 	<p>El plan y datos de mejoramiento del personal docente están en la web pública y accesible de los siguientes rubros:</p> <ul style="list-style-type: none"> El establecimiento cuenta con procedimientos avanzados de inducción del personal tales como: entrega de protocolos de procedimientos de procedimientos de docentes, asesorías de docentes, reuniones de coordinación de docentes por parte de docentes y directivos, primer año. El establecimiento define un plan anual de capacitación y perfeccionamiento de personal considerando las necesidades pedagógicas y administrativas. El establecimiento evalúa el impacto de los cursos, programas y asesorías realizadas, mediante estrategias como el análisis de cambios en los resultados de aprendizaje, en los aprendizajes de los y en los que se han alcanzado por los docentes. El establecimiento gestiona y financia oportunidades de estudios avanzados para los docentes, que incluyen pasantías, programas de capacitación, diplomados u otros.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si esto es correcto, El establecimiento cuenta e implementa de manera sistemática procedimientos básicos de inducción del personal, tales como: explicación de la orientación y los procedimientos generales del establecimiento; reuniones semanales de coordinación durante los primeros meses; y entrega del Proyecto Educativo Institucional, reglamentos internos, planes y programas de estudio, y calendarizaciones de años anteriores. El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal considerando la opinión de los directivos y profesores, El establecimiento selecciona cursos, programas y asesorías de acuerdo con las prioridades y necesidades definidas, y evalúa su calidad, El establecimiento gestiona, financia y logra que el 50% o más de los docentes participe en cursos de perfeccionamiento.

ESTÁNDAR 10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.

GESTIÓN DE PERSONAL

ESTÁNDAR
10.7

EL ESTABLECIMIENTO IMPLEMENTA MEDIDAS PARA RECONOCER EL TRABAJO DEL PERSONAL E INCENTIVAR EL BUEN DESEMPEÑO.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Prácticas de carácter positivo:</p> <p>Publicación o información asociada a iniciativas de los (mujeres, docentes, miradas, etc.)</p> <p>Región de comisiones, programas de reconocimiento, pasantes, entre otros.</p> <p>Entrevistas y encuesta al sostenido, director y equipo directivo.</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con directores.</p>	<p>Limpio en forma regular los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p> <p>El establecimiento no requiere la medición constante del personal. Por ejemplo, no dispone de lugares seguros para guardar los expedientes personales, los baños son poco higiénicos, no cuenta con espacios tranquilos para trabajar, entre otros.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un nivel de vacante en los espacios negativos del personal, sin reconocer sus respectivos roles.</p> <p>El establecimiento no reconoce simbólicamente al personal, o bien lo reconoce de manera arbitraria o por favoritismo.</p> <p>El establecimiento no reconoce el desempeño del personal ni las oportunidades de desarrollo profesional asociadas al buen desempeño.</p>	<p>Limpio por lo menos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p> <p>El establecimiento se preocupa del bienestar del personal, pero lo hace de manera aislada o no constantemente las medidas a lo largo del año.</p> <p>El equipo directivo tradicionalmente reconoce cualidades, avances y logros del personal, ya sea en forma grupal o individual.</p> <p>El establecimiento reconoce simbólicamente y públicamente al personal, pero lo hace de manera sistemática.</p> <p>El establecimiento reconoce públicamente al personal y brinda oportunidades de desarrollo profesional asociadas al buen desempeño.</p>	<p>Limpio todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento toma acciones preventivas e impulsadas por el director del personal y ofrece beneficios, como convenios colectivos de salud, bonos de motivación, becas para sus hijos, facilidades de estudio, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y docentes de manera individual o grupal, ya sea mediante una nota escrita, una conferencia o similar a otros.</p> <p>El establecimiento reconoce al docente ya sea al momento de la entrega de sus participaciones en la toma de decisiones, al implementar los programas de especialización de pasantes en el sostenido, entre otros.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El establecimiento se preocupa constantemente del bienestar del personal. El equipo directivo reconoce constantemente cualidades, avances y logros del personal, ya sea en forma grupal o individual. Si, El establecimiento reconoce simbólicamente, de manera sistemática y pública la labor del personal mediante celebraciones, premiaciones, además, El establecimiento reconoce constantemente el desempeño del personal mediante oportunidades de desarrollo profesional asociadas al buen desempeño.

ESTÁNDAR 10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.

GESTIÓN DE PERSONAL				
INDICADOR 10.8 EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON PROCEDIMIENTOS JUSTOS DE DESVINCULACIÓN				
	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se priorizan las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reglamento interno Contrato de persona Registre de amonestaciones y sanciones INSTANCIA O OCURSA al superior, directo y equipo directivo INSTANCIA TÉCNICA al grado del docente 	<p>Cumple de forma incipiente, no ofrece un nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento no cuenta con causales y procedimientos de despido formales y conocidos de planta acorde a la normativa vigente ni en los contratos de trabajo del personal a tiempo completo y procedimientos justos acorde a la normativa vigente.</p> <p>El establecimiento no cuenta con instancias formales de amonestación previas a los procesos de desvinculación.</p> <p>El establecimiento no inicia proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo, respetando los procedimientos establecidos.</p> <p>El establecimiento, en caso de haber causado despido de carácter grave, interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, y tramita la desvinculación sin dilación.</p>	<p>Cumple parcialmente, muestra desarrollo incipiente de desarrollo satisfactorio, pero presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con causales y procedimientos de despido formales y conocidos de planta acorde a la normativa vigente y de forma acorde a la normativa vigente, pero no se interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado y no tramita la desvinculación sin dilación.</p> <p>El establecimiento cuenta con instancias de amonestación previas a los procesos de desvinculación.</p> <p>El establecimiento inicia oportunamente el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo.</p> <p>El establecimiento, en caso de haber causado despido de carácter grave, interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, y tramita la desvinculación sin dilación.</p>	<p>El establecimiento cuenta con causales y procedimientos de despido formales y conocidos de planta acorde a la normativa vigente y de forma acorde a la normativa vigente, y se interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, y tramita la desvinculación sin dilación.</p> <p>El establecimiento cuenta con instancias formales de amonestación previas a los procesos de desvinculación.</p> <p>El establecimiento inicia oportunamente el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo, respetando los procedimientos establecidos.</p> <p>El establecimiento, en caso de haber causado despido de carácter grave, interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, y tramita la desvinculación sin dilación.</p>	<p>Cumple de forma satisfactoria, ofrece un nivel de desarrollo avanzado y ofrece un nivel de desarrollo avanzado de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con causales y procedimientos de despido formales y conocidos de planta acorde a la normativa vigente y de forma acorde a la normativa vigente, y se interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, y tramita la desvinculación sin dilación.</p> <p>El establecimiento cuenta con instancias formales de amonestación previas a los procesos de desvinculación.</p> <p>El establecimiento inicia oportunamente el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo, respetando los procedimientos establecidos.</p> <p>El establecimiento, en caso de haber causado despido de carácter grave, interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, y tramita la desvinculación sin dilación.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, El establecimiento cuenta con causales y procedimientos claros y conocidos de desvinculación y de ajustes de planta acordes a la normativa vigente.

Si, El establecimiento cuenta con instancias formales de amonestación previas a los procesos de desvinculación.

Si, El establecimiento inicia oportunamente el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo, respetando los procedimientos establecidos.

Si, El establecimiento, cuando constata causales de despido de carácter grave, que implican riesgo para la seguridad de los estudiantes, interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, y tramita la desvinculación sin dilación, a pesar de que no haya habido amonestaciones previas

ESTÁNDAR 10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.

GESTIÓN DE PERSONAL

Estándar
10.9

El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INTERMEDIO	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Indicador de calidad de gestión</p> <p>Indicador de clima laboral</p> <p>Estudio o encuesta al personal, directivo y equipo directivo</p> <p>Presencia de un equipo de trabajo responsable del clima laboral</p>	<p>Cumple de forma insuficiente las acciones del Plan de desarrollo organizacional para mejorar el clima laboral.</p> <p>La mayor parte del personal percibe que en el establecimiento predomina un clima laboral negativo, caracterizado por alguna de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de estrés, hostilidad o desmotivación frecuente entre el personal. - Una rotación de trabajo que trasciende lo que se requiere o cumple como mínimo, la falta de sentido o la desmotivación. - Falta de sentido de equipo y de orgullo por pertenecer al establecimiento, por pertenecer a una institución o a una disciplina, o falta de identificación con la institución. - Una comunicación deficiente, poco o no accesible, lo que provoca la desmotivación o el rechazo de parte del personal. - Un ambiente donde las personas sienten que sus opiniones o sugerencias no son escuchadas o bien donde existe un ambiente de miedo por las sanciones. - Un equipo de trabajo responsable que no cumple con sus funciones mínimas para el desarrollo de la labor educativa. <p>El equipo directivo no está atento al clima laboral predominante ni implementa medidas para mejorarlo, o bien cuando se detecta algún problema del ambiente de trabajo.</p>	<p>Cumple parcialmente las acciones del Plan de desarrollo organizacional para mejorar el clima laboral.</p> <p>La mayor parte del personal percibe que en el establecimiento predomina un clima laboral regular, caracterizado por alguna de las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitudes o comportamientos de agresividad o falta de colaboración entre el personal. - Un ambiente de trabajo en que predomina un nivel de motivación y sentido del trabajo bajo; el personal se frustra con facilidad ante las dificultades. - Un sentido bajo de equipo y de orgullo por pertenecer a la institución o a una disciplina, o no se manifiesta un sentimiento de identificación con la institución. - Dificultad o retraso para solucionar problemas, o para implementar acciones de mejora. - Un ambiente donde las personas no sienten que sus opiniones o sugerencias son escuchadas. - Un equipo de trabajo responsable que cumple con sus funciones mínimas para el desarrollo de la labor educativa. <p>El equipo directivo está atento al clima laboral predominante, pero no implementa medidas para solucionar los problemas graves.</p>	<p>La mayor parte del personal percibe que en el establecimiento predomina un clima laboral positivo, caracterizado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una motivación de equipo, colaboración y respeto entre el personal. - Una rotación de trabajo adecuada, motivadora y con sentido. - Un sentido de equipo y de orgullo por pertenecer al establecimiento. - Una comunicación abierta y fluida entre todos los miembros del personal. - Una motivación donde las personas se sienten escuchadas y reconocidas. - Un espacio de trabajo cómodo y con las facilidades necesarias para el desarrollo de la labor educativa. <p>El equipo directivo está atento al clima laboral predominante y toma acciones preventivas e implementa medidas para solucionar los problemas que surgen y para mantener o mejorar el ambiente de trabajo.</p>	<p>Cumple de forma excelente las acciones del Plan de desarrollo organizacional para mejorar el clima laboral.</p> <p>Las acciones del personal perciben que en el establecimiento predomina un clima laboral excelente y prácticamente no se manifiesta ninguna de las condiciones negativas.</p> <p>El equipo directivo está atento al clima laboral predominante y toma acciones preventivas e implementa medidas para solucionar los problemas que surgen y para mantener o mejorar el ambiente de trabajo.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, la mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral positivo.

El equipo directivo está atento al clima laboral predominante en el establecimiento e implementa medidas para solucionar los problemas que surgen y para mantener o mejorar el ambiente de trabajo.

La sub dimensión Gestión de Recursos Financieros: *“describe las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes. Los estándares tienen por objetivo asegurar la sustentabilidad del proyecto, lo cual implica el uso eficiente y responsable de los recursos recibidos, el cumplimiento de la normativa y la obtención de beneficios provistos por los programas de apoyo disponibles y las redes existentes”.* (Guía de estándares, 2014).

ESTÁNDAR 11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.

ESTÁNDAR 11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.

ESTÁNDAR 11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.

GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

Estándar
11.1

EL ESTABLECIMIENTO GESTIONA LA MATRÍCULA Y LA ASISTENCIA DE LOS ESTUDIANTES

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INSUFICIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se deben considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actas de fiscalización de la Superintendencia de Educación Escolar Registro de matrícula y asistencia Registros de asistencia Intervista a la Unidad de Asesoría, Director y otros interesados Intervista, encuesta o grupo focal con docentes Intervista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados 	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, su cumplimiento se ve afectado por los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no implementa medidas para mantener la matrícula y completar el curso, se ve afectado por problemas que afectan la matrícula al día siguiente que hay vacantes.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, su cumplimiento se ve afectado por los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento implementa medidas para mantener la matrícula y completar el curso, pero no tiene un estrategia sistemática para enfrentar los problemas por ejemplo, como implementar medidas para reducir la tasa de estudiantes desistiendo la posibilidad de incumplir los requisitos de asistencia, o de realizar un trabajo de seguimiento sistemático a los apoderados, que abarca los problemas de calidad.</p> <p>El establecimiento promueve la asistencia de los estudiantes, pero no es consistente en la aplicación de las medidas a lo largo del año, por ejemplo, llama a los apoderados de los estudiantes que no asisten, sin embargo, los primeros meses del año escolar y luego abandona la práctica.</p> <p>El establecimiento implementa medidas para cumplir la normativa sobre el registro de asistencia, pero no es consistente en su aplicación por lo que recibe una multa durante el año por este concepto.</p>	<p>Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, su cumplimiento se ve afectado por los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento implementa medidas para mantener la matrícula y completar el curso, pero no tiene un registro actualizado de la matrícula y no realiza los seguimientos por día, y a veces se causan de la falta de asistencia y la posibilidad de matrícula los estudiantes, pero el registro de asistencia informa de manera puntual a la competencia en el sector, bajo capacidad financiera de los apoderados respecto de los cursos del establecimiento, implementación de los apoderados, entre otros.</p> <p>El establecimiento promueve la asistencia de los estudiantes de manera consistente mediante diversos mecanismos, como llamar a comunicar a impartir la asistencia a través de los teléfonos, enviar mensajes, mantener la información de los estudiantes ausentes, priorizar a los cursos o estudiantes con mejor asistencia, entre otros.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además promueve y vela por la gestión de vacantes.</p> <p>El establecimiento realiza encuestas, entrevistas o grupos focales para evaluar el grado de satisfacción de los apoderados del establecimiento, y con la información obtenida, ajusta la gestión a las necesidades manifestadas o decide medidas para lograr adherir al Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>El establecimiento promueve asistencia de sus estudiantes mediante estrategias que aplican y abarcan a los cursos de todos los estudiantes, por ejemplo, en zonas rurales realiza visitas de apoyo, entre otros, para acceder al establecimiento otros estudiantes de transporte, entre parafísicos se implementa la "Mochila" para llevar los estudiantes para ayudar a enfrentar la situación, entre otros.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

El establecimiento implementa medidas sistémicas para mantener la matrícula y completar, este punto ahora es responsabilidad del Ministerio de Educación.

Como he relatado anteriormente, los profesores, técnicos, personal administrativo e incluso la directora habla con los apoderados por las inasistencias.

Si, toma las medidas adecuadas para que el establecimiento implementa medidas efectivas para cumplir la normativa sobre el registro de asistencia y así evita multas de la Superintendencia de Educación Escolar.

ESTÁNDAR 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.

GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

INDICADOR
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.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar si el nivel se puede considerar:</p> <p>Ámbito: Realización de la Superintendencia de Educación Física</p> <p>Información presupuestal:</p> <p>Características requerimientos:</p> <p>Entrevista o encuesta al establecimiento, director y un equipo docente.</p> <p>Entrevista o encuesta al personal que elabora el presupuesto.</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes.</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con el personal.</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados.</p>	<p>El establecimiento no cuenta con un presupuesto anual, o bien este no se basa en el ingreso efectivo mensual, no considera el costo, traslado y traslado, no considera gastos educativos, materiales, requerimientos, programas curriculares, pago de deudas, entre otros.</p> <p>Los encargados de elaborar el presupuesto no involucran a los distintos estamentos de la comunidad educativa en el proceso, por lo tanto, no se conocen los requerimientos de los distintos estamentos, ni se consideran las necesidades de los distintos estamentos que surgen durante el año.</p> <p>El establecimiento elabora los gastos de acuerdo al presupuesto aprobado, o bien no cumple el presupuesto aprobado, ni tiene un plan de trabajo que permita seguir a los cambios.</p> <p>El establecimiento gestiona los ingresos de manera oportuna y efectiva, pero no cumple con los requisitos de pago de los proveedores.</p> <p>El establecimiento no controla los gastos por compras, no realiza compras masivas, no realiza compras masivas, no realiza compras masivas, entre otros.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un presupuesto anual, pero este no es mensualizado.</p> <p>Los encargados de elaborar el presupuesto involucran a los distintos estamentos de la comunidad educativa en el proceso, por ejemplo, antes de iniciar el proceso se conocen los requerimientos de los distintos estamentos, y se consideran las necesidades de los distintos estamentos que surgen durante el año.</p> <p>El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto aprobado, y cumple con el presupuesto aprobado, ni tiene un plan de trabajo que permita seguir a los cambios.</p> <p>El establecimiento generalmente gestiona los ingresos de manera oportuna y efectiva, pero en ocasiones no cumple con los requisitos de pago de los proveedores.</p> <p>El establecimiento hace esfuerzos adicionales para controlar los gastos, pero no realiza compras masivas, no realiza compras masivas, no realiza compras masivas, entre otros.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un presupuesto anual, pero este no es mensualizado.</p> <p>Los encargados de elaborar el presupuesto involucran a los distintos estamentos de la comunidad educativa en el proceso, por ejemplo, antes de iniciar el proceso se conocen los requerimientos de los distintos estamentos, y se consideran las necesidades de los distintos estamentos que surgen durante el año.</p> <p>El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto aprobado, y cumple con el presupuesto aprobado, ni tiene un plan de trabajo que permita seguir a los cambios.</p> <p>El establecimiento gestiona los ingresos de manera oportuna y efectiva, pero en ocasiones no cumple con los requisitos de pago de los proveedores.</p> <p>El establecimiento hace esfuerzos adicionales para controlar los gastos, pero no realiza compras masivas, no realiza compras masivas, no realiza compras masivas, entre otros.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un presupuesto anual, pero este no es mensualizado.</p> <p>Los encargados de elaborar el presupuesto involucran a los distintos estamentos de la comunidad educativa en el proceso, por ejemplo, antes de iniciar el proceso se conocen los requerimientos de los distintos estamentos, y se consideran las necesidades de los distintos estamentos que surgen durante el año.</p> <p>El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto aprobado, y cumple con el presupuesto aprobado, ni tiene un plan de trabajo que permita seguir a los cambios.</p> <p>El establecimiento gestiona los ingresos de manera oportuna y efectiva, pero en ocasiones no cumple con los requisitos de pago de los proveedores.</p> <p>El establecimiento hace esfuerzos adicionales para controlar los gastos, pero no realiza compras masivas, no realiza compras masivas, no realiza compras masivas, entre otros.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, el establecimiento cuenta con un presupuesto anual mensualizado, en el cual se detallan las diferentes partidas de ingresos y gastos.

Los encargados de elaborar el presupuesto recogen formalmente los requerimientos y prioridades de los distintos estamentos de la comunidad educativa. Además, El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto, a debido ajustarse a la pandemia.

El establecimiento gestiona los ingresos de manera oportuna, efectiva y controla los gastos mediante estrategias efectivas, como comprometer a la comunidad escolar con el uso responsable del agua y de la luz.

ESTÁNDAR 11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.

GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

Estándar 11.3		El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.				
		DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO	
<p>Para evaluar el estándar se deben observar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actas de reuniones de la Superintendencia de Educación Escolar Resumen de ingresos y gastos Estado de resultados anual Balance anual Tramite de solicitud al administrador, director y equipo directivo Tramite de solicitud al equipo administrativo 	<p>Cumple de forma incipiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p>	<p>El establecimiento incipiente no lleva un libro diario en el que registre los ingresos y gastos, o bien no guarda las copias de las facturas u otros registros de ingresos y gastos.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios de nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de las siguientes problemáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El análisis administrativo lleva un libro diario en el que registre los ingresos y gastos de manera poco rigurosa, ya que ocurren algunos de los siguientes fallos: <ul style="list-style-type: none"> No registra los ingresos y gastos de menor magnitud. No guarda los recibos de facturas u otros registros de ingresos y gastos de menor magnitud. 	<p>Cumple los criterios de nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> El análisis administrativo lleva un libro diario en el que registre los ingresos y gastos de forma ordenada. 	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo avanzado y además presenta uno o más de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> El análisis administrativo cuenta con un sistema de auditoría interno o externo que lleva la contabilidad. 	
	<p>El equipo administrativo no elabora un estado de resultados anual u otro documento que consolide los ingresos y gastos del año, o bien no se preocupa de mantener un saldo final positivo, lo que se traduce en pérdidas sostenidas que pueden conducir a la quiebra.</p>	<p>El equipo administrativo elabora un estado de resultados u otro documento al fin, pero lo hace con una frecuencia menor a un año, o bien se preocupa de mantener un saldo final positivo, pero, en caso de ocurrir lo contrario, no implementa medidas efectivas para revertir la situación.</p>	<p>El equipo administrativo elabora un estado de resultados anual u otro documento que consolide los ingresos y gastos anuales y se preocupa de mantener un saldo final positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación.</p>	<p>El equipo administrativo elabora un estado de resultados u otro documento que consolide los ingresos y gastos anuales y se preocupa de mantener un saldo final positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación.</p>	<p>El equipo administrativo elabora un estado de resultados u otro documento que consolide los ingresos y gastos anuales y se preocupa de mantener un saldo final positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación.</p>	<p>El equipo administrativo elabora un estado de resultados u otro documento que consolide los ingresos y gastos anuales y se preocupa de mantener un saldo final positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación.</p>
	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, no rinde cuenta del uso de los recursos, o bien presenta deficiencias en el registro contable o en la conciliación de cuentas, por lo que no existe evidencia de rendir la cuenta.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos en forma sencilla u ordinaria con los procedimientos simples en los términos establecidos por la Superintendencia de Educación Escolar, pero no cumple con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar, por lo que se le han rechazado gastos o se han multado durante el último año.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>
	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples que cumplen con los requisitos de la Superintendencia de Educación Escolar.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, El equipo administrativo lleva un libro diario en el que registra los ingresos y gastos de forma ordenada. El equipo administrativo elabora un estado de resultados anual u otro documento que consolide los ingresos y gastos del año.

Si, El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples generalmente aceptados, en los plazos requeridos y ajustándose a los instrumentos estandarizados definidos por la Superintendencia de Educación Escolar.

ESTÁNDAR 11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.

GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

ESTÁNDAR
11.4

EL ESTABLECIMIENTO VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EDUCACIONAL VIGENTE.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
¿Cómo se ve el estándar en el establecimiento?	Limpio o muy sucio el nivel de desarrollo institucional, pero presenta uso o más de los siguientes problemas: El establecimiento no muestra una parte significativa de la normativa educacional vigente.	Limpio pero muestra los primeros signos de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas: El establecimiento muestra parte sustancial de la normativa educacional vigente, pero no está actualizado sobre algunos aspectos relevantes.	El establecimiento muestra la normativa educacional vigente e implementa medidas para mantenerse actualizado, tales como revisar con frecuencia el sitio web de la Superintendencia de Educación Escolar, asistir a las charlas o seminarios informativos organizados por el Ministerio de Educación u otras instituciones, entre otras.	Limpio e incluso muestra un nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes aspectos: El establecimiento no solo muestra una copia para revisar dudas o problemas o para conocer actualizaciones de la ley.
¿Cómo se evidencia la implementación del estándar en el establecimiento?	El establecimiento no tiene cursos de capacitación al personal o bien no se respaldan por su implementación.	El establecimiento da cursos de capacitación al personal mediante programas preventivos, en conjunto al inicio de la normativa al comienzo del año, pero no se evalúa su implementación.	El establecimiento da cursos sistemáticamente de la normativa educacional vigente al personal, para asegurarse del cumplimiento, así como indicadores asociados a la implementación de la normativa.	El establecimiento cuenta con un documento de fácil comprensión que cubre todos los aspectos que se deben tener en cuenta, tales como el registro de sanciones, el proceso de multas, el ciclo de la mensualidad, entre otros.
¿Qué se evidencia durante el proceso de evaluación?	El establecimiento no implementa medidas para evitar la repetición de las conductas sancionadas por la Superintendencia.	El establecimiento da a repetición de las conductas sancionadas por la Superintendencia, pero no se evalúa su implementación, ya que no se tiene un registro de multas, no se monitorea los procesos errados o no se definen formas para mejorarlos.	El establecimiento da a repetición de las conductas sancionadas por la Superintendencia de Educación Escolar, mediante un registro detallado de las multas cursadas, monitorear minuciosamente los procesos errados, definir formas efectivas para mejorarlos.	El establecimiento muestra una actualización del cumplimiento de la normativa mensual, una vez a la semana para permitir verificar sanciones.
¿Qué se evidencia durante el proceso de evaluación?	El establecimiento no recibe sanciones de la Superintendencia por infracciones graves durante los últimos doce meses.	El establecimiento ha recibido más de dos sanciones de la Superintendencia durante los últimos doce meses, las que han sido cursadas por infracciones leves o menos graves.	El establecimiento ha recibido como máximo una sanción de la Superintendencia de Educación Escolar durante los últimos doce meses, las que han sido cursadas por infracciones leves o menos graves.	El establecimiento no ha recibido sanciones de la Superintendencia durante los últimos doce meses.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, El establecimiento conoce la normativa educacional vigente e implementa medidas para mantenerse actualizado, tales como revisar con frecuencia el sitio web de la Superintendencia de Educación Escolar, asistir a las charlas o seminarios informativos organizados por el Ministerio de Educación u otras instituciones, entre otras.

El establecimiento da a conocer sistemáticamente la normativa educacional vigente al personal, evita la repetición de las conductas sancionadas por la Superintendencia de Educación Escolar, mediante medidas efectivas como llevar un registro detallado de las multas cursadas, monitorear minuciosamente los procesos errados, definir formas efectivas para mejorarlos.

ESTÁNDAR 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.

GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS				
ESTÁNDAR 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.				
	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se deben considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Registros de ejecución de programas Situación de eficiencia de los programas Información sobre el establecimiento y equipo directivo Informe, encuesta o grupo focal con docentes 	<p>El establecimiento desconoce programas de financiamiento, entrega de recursos o apoyo pedagógico que se ofrecen.</p> <p>El establecimiento no analiza la oferta de programas educativos, por lo que puede recibir o programar y/o implementar beneficios que no se ajustan al desarrollo del establecimiento, que no se gestionan de manera adecuada, por lo que se pierden recursos de manera ineficiente.</p> <p>El establecimiento no analiza adecuadamente la adjudicación y ejecución de los programas, por ejemplo, no respeta los tiempos establecidos, no rinde cuentas de los recursos recibidos, no realiza evaluaciones de calidad de los programas, no realiza evaluaciones de impacto de los programas.</p>	<p>El establecimiento se mantiene informado sobre los programas sin que ha participado, pero no está actualizado sobre la oferta de nuevos programas.</p> <p>El establecimiento analiza parcialmente la oferta de programas educativos, por ejemplo, analiza únicamente el monto y modo monetario, pero no considera el tiempo que se debe dedicar, el costo administrativo, ni la implementación al demandar la cualificación con el Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>El establecimiento no gestiona adecuadamente la adjudicación y ejecución de los programas, por ejemplo, no respeta los tiempos establecidos, no rinde cuentas de los recursos recibidos, no realiza evaluaciones de calidad de los programas, no realiza evaluaciones de impacto de los programas.</p> <p>El establecimiento no evalúa la calidad de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados.</p>	<p>El establecimiento mantiene informado y actualizado sobre los programas de financiamiento, entrega de recursos, apoyo pedagógico y asistencia técnica que se ofrecen.</p> <p>El establecimiento analiza la oferta de programas educativos de manera adecuada y selecciona los programas que se ajustan al Proyecto Educativo Institucional, las necesidades diagnosticadas en el proceso de autoevaluación y los análisis de los beneficios y costos. Implementa los programas de manera adecuada y rinde cuentas de los recursos recibidos.</p> <p>El establecimiento gestiona de manera adecuada la adjudicación y ejecución de los programas, por ejemplo, respeta los tiempos establecidos, coordina la recepción de los beneficios, monitorea la implementación del programa y rinde cuentas.</p> <p>El establecimiento evalúa la calidad de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados, mediante mecanismos de consulta a los beneficiarios de implementar el programa o a los docentes.</p>	<p>El establecimiento selecciona y evalúa la calidad de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados, mediante mecanismos de consulta a los beneficiarios de implementar el programa o a los docentes.</p> <p>El establecimiento evalúa el impacto de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados, mediante mecanismos de consulta a los beneficiarios de implementar el programa o a los docentes.</p> <p>El establecimiento evalúa el impacto de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados, mediante mecanismos de consulta a los beneficiarios de implementar el programa o a los docentes.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, El establecimiento se mantiene informado y actualizado sobre los programas de financiamiento, entrega de recursos, apoyo pedagógico y asistencia técnica que se ofrecen.

Además, tomando en cuenta su alineación con el Proyecto Educativo Institucional, las necesidades diagnosticadas en el proceso de autoevaluación y el análisis de los beneficios y costos y gestiona de manera efectiva la adjudicación y la ejecución de los programas: postula a tiempo, verifica el cumplimiento de las exigencias, coordina la recepción de los beneficios, monitorea la implementación del programa y rinde cuentas, evalúa la calidad de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados.

ESTÁNDAR 11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.

GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

11.6

El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
INDICADOR de calidad - poder observar	Cumple de forma puntual la asistencia del nivel de desarrollo y diferentes puntajes en los niveles de los siguientes estándares.	Cumple parcialmente la asistencia del nivel de desarrollo y diferentes puntajes en los niveles de los siguientes estándares.	El establecimiento tiene redes y establece alianzas con otras instituciones educativas y académicas para el intercambio de experiencias y ayuda mutua, tales como otras escuelas y colegios, instituciones educativas, redes de establecimientos, universidades, entre otros.	El establecimiento pertenece a una asociación de establecimientos que lo representa y lo organiza, trabaja con recursos para su dependencia y movilidad de estudiantes.
Convenio de cooperación	El establecimiento no tiene convenio alguno, pero se establece relación o alianza con otras instituciones educativas y académicas.	El establecimiento se relaciona esporádicamente con otras instituciones educativas y académicas para el intercambio de experiencias y ayuda mutua.	El establecimiento conoce las diferentes redes disponibles para lograr sus metas institucionales y las utiliza cuando es necesario por ejemplo: Organismo de la comunidad local (Junta de vecinos, consultorio bibliotecario comunal, gimnasio municipal, entre otros).	El establecimiento genera convenio con distintos organismos e instituciones, los cuales le confiere derechos a diversos beneficios, descuentos, cupos preferenciales, facilidades de pago, ayuda técnica, información, entre otros.
Permite convenios académicos, culturales, deportivos, etc.	El establecimiento no conoce las diferentes redes disponibles o no las utiliza cuando es necesario.	El establecimiento conoce y utiliza esporádicamente las redes disponibles.	Instituciones locales (fundaciones, Instituto Cultural, Organizaciones de Beneficencia, proyectos de responsabilidad social, entre otros).	El establecimiento genera convenio con el municipio (entidad de un consejo municipal, gremio o empresa que le entrega financiamiento estable, posibilidades de empleo, becas, descuento de servicios o capacitación de profesores, entre otros).
Establece alianzas o grupos focal con docentes	El establecimiento no tiene relación con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, o establece convenio solo para algunas de las especialidades.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, con el fin de gestionar cupos para prácticas, realizar supervisiones de la calidad de los cursos, actividades prácticas y otras actividades de capacitación que permitan desarrollar sus actividades, entre otros.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, con el fin de gestionar cupos para prácticas, realizar supervisiones de la calidad de los cursos, actividades prácticas y otras actividades de capacitación que permitan desarrollar sus actividades, entre otros.
Establece alianzas o grupos focal con estudiantes	El establecimiento no tiene relación con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, o establece convenio solo para algunas de las especialidades.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, con el fin de gestionar cupos para prácticas, realizar supervisiones de la calidad de los cursos, actividades prácticas y otras actividades de capacitación que permitan desarrollar sus actividades, entre otros.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, con el fin de gestionar cupos para prácticas, realizar supervisiones de la calidad de los cursos, actividades prácticas y otras actividades de capacitación que permitan desarrollar sus actividades, entre otros.
Establece alianzas o grupos focal con padres y apoderados	El establecimiento no tiene relación con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, o establece convenio solo para algunas de las especialidades.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, con el fin de gestionar cupos para prácticas, realizar supervisiones de la calidad de los cursos, actividades prácticas y otras actividades de capacitación que permitan desarrollar sus actividades, entre otros.	El establecimiento tiene relación profesional con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, con el fin de gestionar cupos para prácticas, realizar supervisiones de la calidad de los cursos, actividades prácticas y otras actividades de capacitación que permitan desarrollar sus actividades, entre otros.

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, El establecimiento se relaciona y establece alianzas con otras instituciones escolares y académicas para el intercambio de experiencias y ayuda mutua.

El establecimiento conoce las diferentes redes disponibles para lograr las metas institucionales y las utiliza cuando es necesario.

La sub dimensión Gestión de Recursos Educativos: “describe los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos. Los estándares definen las condiciones, instalaciones y equipamientos necesarios para promover el bienestar de los estudiantes y potenciar su aprendizaje”. (Guía de estándares, 2014).

ESTÁNDAR 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.

ESTÁNDAR 12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.

ESTÁNDAR 12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.

ESTÁNDAR 12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.

ESTÁNDAR 12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.

ESTÁNDAR 12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.

GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

ESTÁNDAR
12.1

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON LA INFRAESTRUCTURA Y EL EQUIPAMIENTO EDUCATIVO POR LA ADMINISTRACIÓN Y ESTOS SE SECUENCIAN EN CONDICIONES QUE FACILITAN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES Y EL BIENESTAR DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Indicador de desempeño</p> <p>El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p>	<p>El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p>	<p>El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p>	<p>El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p>	<p>El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, el establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura, como educación física. El equipo directivo promueve el uso del material didáctico mediante su difusión, explicaciones sobre sus potencialidades, si, El establecimiento cuenta con un sistema de almacenaje y préstamo de los recursos didácticos que permite un uso expedito y evita su deterioro y pérdida. El establecimiento cuenta regularmente con los insumos fungibles básicos para llevar a cabo las clases, tales como tizas, plumones, cartulinas, papeles.

ESTÁNDAR 12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.

GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

ESTÁNDAR
12.3

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON UNA BIBLIOTECA ESCOLAR CRA PARA APOYAR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES Y FOMENTAR EL HÁBITO LECTOR.

	DESARROLLO BÁSICO	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
	<p>Lograr un primer acercamiento al mundo del libro de desarrollo efectivo, que presente uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>Cumplir los estándares mínimos del área de desarrollo satisfactorio, que presente uno o más de los siguientes problemas:</p>		<p>Lograr niveles de desarrollo que presenten un estándar satisfactorio y además presenten uno o más de los siguientes alcances:</p>
<p>Para verificar el cumplimiento de este estándar:</p> <p>Visita a biblioteca escolar CRA.</p> <p>Revisar su programación de actividades.</p> <p>Entrevista al responsable de la biblioteca escolar.</p> <p>Entrevista al responsable de la biblioteca escolar.</p> <p>Entrevista al personal a cargo de la biblioteca escolar.</p> <p>Entrevista al grupo focal con estudiantes.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un espacio destinado a la biblioteca CRA.</p> <p>El establecimiento cuenta con personal para administrar la biblioteca CRA, quien la dirige y organiza sus actividades, se permite que la biblioteca atienda.</p> <p>El establecimiento cuenta con una colección de libros actualizada que no corresponde a la realidad y necesidades de los estudiantes, o bien cuenta con menos de un libro por estudiante, o que atende las necesidades de un grupo de estudiantes.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un espacio destinado a la biblioteca CRA, que presenta un espacio físico que cumple con los estándares mínimos de espacio físico, pero que no tiene una disposición horizontal adecuada que permita un tránsito de la colección.</p> <p>El establecimiento cuenta con menos personal para administrar la biblioteca CRA que el personal necesario para atender a los estudiantes, o bien no tiene una disposición horizontal adecuada que permita un tránsito de la colección.</p> <p>El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA que reúne una colección actualizada que no reúne los libros que se necesitan por nivel, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento cuenta con un programa de fomento lector que abarca a todos los estudiantes del establecimiento, e incluye el préstamo de libros para la lectura en la casa.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un espacio propiamente destinado para la biblioteca CRA que reúne los estándares mínimos de espacio físico que permite un tránsito de la colección.</p> <p>El establecimiento cuenta con personal suficiente para administrar la biblioteca CRA, quien la dirige y organiza sus actividades, se permite que la biblioteca atienda de manera adecuada las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA que reúne una colección de libros y materiales actualizada que no reúne los libros que se necesitan por nivel, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes, que no permite cubrir las necesidades y necesidades de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento cuenta con un programa de fomento lector que abarca a todos los estudiantes del establecimiento, e incluye el préstamo de libros para la lectura en la casa.</p> <p>El establecimiento realiza periódicamente una evaluación de impacto para medir el grado de efectividad de sus programas de fomento de lectura.</p>	

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, el establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector, El establecimiento cuenta con personal suficiente para administrar la biblioteca, según su matrícula. El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA que reúne una colección de libros y materiales de apoyo para el aprendizaje que es acorde a su matrícula, que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes, que está actualizada y en buen estado, y que tiene un orden que permite una búsqueda fácil y evita pérdidas. El establecimiento cuenta con un programa de fomento lector que abarca a todos los estudiantes del establecimiento, e incluye el préstamo de libros para la lectura en la casa. Pero no olvidemos que en estos momentos estamos en pandemia y ahora envían los textos importantes por correo y material adicional.

ESTÁNDAR 12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.

GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

PRIMARIA 12.5 EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON UN INVENTARIO ACTUALIZADO DEL EQUIPAMIENTO Y MATERIAL EDUCATIVO PARA GESTIONAR SU MANTENCIÓN, ADQUISICIÓN Y REPOSICIÓN.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
<p>Para evaluar el estándar se requiere:</p> <p>Inventario de equipamiento y material educativo.</p> <p>Entrevista o encuesta al coordinador, director y equipo docente.</p> <p>Entrevista o encuesta al equipo administrativo.</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes.</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con el personal.</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres de familia.</p>	<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo, o bien solo no se actualizado anualmente.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un inventario de equipamiento y material educativo, por lo que las solicitudes y modificaciones se realizan directamente los docentes o padres.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un sistema de registro y reposición de equipamiento y el material educativo.</p> <p>El establecimiento no analiza ni monitorea la causa de pérdida y deterioro del equipamiento y material educativo.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pero presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento solo cuenta con un inventario de equipamiento y material educativo reducido (por ejemplo, computadora, proyector, televisión, institucional y espacio con internet) o un solo tipo.</p> <p>El establecimiento realiza su inventario, pero utiliza de manera poco sistemática por lo que no detecta oportunamente las necesidades de adquisición o reposición de recursos.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema de registro y reposición de equipamiento y material educativo, pero con limitaciones por presupuesto disponible asignado para estos efectos, por tanto no se sumerge en la obtención del problema y su reparación o reposición.</p> <p>El establecimiento analiza y monitorea la causa de pérdida y deterioro del equipamiento y material educativo de mayor costo, pero no cuenta con los sistemas y protocolos de control de menor costo (umbría, cambio de libros, escritorios, papeles, entre otros).</p>	<p>El establecimiento cuenta con un inventario de equipamiento y material educativo y éste se actualiza o una vez al año.</p> <p>El establecimiento revisa su inventario para detectar las necesidades de adquisición de recursos o la reposición por pérdidas o deterioro.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema de registro y reposición de equipamiento y material educativo, sujeto al presupuesto asignado para estos efectos, para adquirir, reparar y reponer oportunamente el equipamiento y material educativo.</p> <p>El establecimiento realiza la causa de pérdida y deterioro del equipamiento y material educativo e implementa medidas efectivas para corregir los problemas de libros, entre otros, se controla la humedad de la biblioteca para evitar el deterioro de los libros por humedad.</p>	<p>Completados los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de los siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema computacional con códigos para suvar el inventario.</p> <p>El establecimiento tiene un sistema de inspección manual para detectar cualquier problema de mantención.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema de inspección manual para detectar cualquier problema de mantención.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema de inspección manual para hacer reparaciones y mantenimientos de manera eficaz.</p>

Imagen extraída el 20.10.2020, de Estándares indicativos de Desempeño, 2014 <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

Si, el establecimiento cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo y este es actualizado una vez al año, El establecimiento revisa su inventario para detectar las necesidades de adquisición de recursos o la reposición por pérdidas o deterioro. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo, sujeto al presupuesto asignado para estos efectos, para adquirir, reparar y reponer oportunamente su equipamiento y material educativo. El establecimiento analiza las causas de pérdida y deterioro del equipamiento y material educativo e implementa medidas efectivas para corregir los problemas evitables, como reparar las goteras de la biblioteca para evitar el deterioro de los libros por humedad.

8.- Análisis de los Resultados:

El Colegio Chile, en sus evaluaciones de distintos años, ellos obtienen una calificación de desarrollo satisfactorio en algunos puntos tiene desarrollo insipiente, en específico y por el motivo de la pandemia, obtuvo una calificación de desarrollo satisfactorio, hay mucho por mejorar, pero partir de la nada y tener logros importantes, en educación a distancia, eso se debe destacar. Cuadro resumen de la calificación:

Resumen de la Dimensión Liderazgo:

Ítem	<u>Dimensión Liderazgo:</u>	Calificación
	<u>Liderazgo del sostenedor</u>	
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.	satisfactorio
1.2	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.	satisfactorio
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.	satisfactorio
1.4	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.	satisfactorio
1.5	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.	satisfactorio
1.6	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.	satisfactorio
	<u>Liderazgo del director</u>	
2.1	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.	satisfactorio
2.2	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.	satisfactorio
2.3	El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.	satisfactorio
2.4	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	satisfactorio
2.5	El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.	satisfactorio
2.6	El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.	satisfactorio
2.7	El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.	satisfactorio
	<u>Planificación y gestión de resultados</u>	
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.	satisfactorio
3.2	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.	satisfactorio
3.3	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.	satisfactorio
3.4	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.	satisfactorio
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.	satisfactorio
3.6	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan.	satisfactorio

Cuadro resumen Dimensión liderazgo, elaboración propia.

Resumen de la Dimensión Gestión Pedagógica:

<u>Ítem</u>	<u>Gestión Pedagógica:</u>	<u>calificación</u>
	<u>Gestión curricular</u>	
4.1	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.	satisfactorio
4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	satisfactorio
4.3	Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	satisfactorio
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.	satisfactorio
4.5	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.	satisfactorio
4.6	El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.	satisfactorio
4.7	El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.	satisfactorio
	<u>Enseñanza y aprendizaje en el aula</u>	
5.1	Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.	satisfactorio
5.2	Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.	satisfactorio
5.3	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.	satisfactorio
5.4	Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.	satisfactorio
5.5	Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza aprendizaje.	satisfactorio
5.6	Los profesores logran que los estudiantes trabajen delicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.	satisfactorio
	<u>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</u>	
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.	satisfactorio
6.2	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.	satisfactorio
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.	satisfactorio
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.	satisfactorio
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.	satisfactorio
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.	satisfactorio
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.	satisfactorio

Resumen de la dimensión Gestión Pedagógica, elaboración propia.

Resumen de la Dimensión Formación y Convivencia:

Ítem	Formación y Convivencia	calificación
	Formación	
7.1	El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.	satisfactorio
7.2	El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.	satisfactorio
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.	satisfactorio
7.4	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.	satisfactorio
7.5	El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.	satisfactorio
7.6	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.	satisfactorio
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.	satisfactorio
	Convivencia	
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.	satisfactorio
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.	satisfactorio
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.	satisfactorio
8.4	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.	satisfactorio
8.5	El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.	satisfactorio
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.	satisfactorio
8.7	El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.	satisfactorio
	Participación y vida democrática	
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.	satisfactorio
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.	satisfactorio
9.3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.	satisfactorio
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.	satisfactorio
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.	satisfactorio
9.6	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.	satisfactorio

Cuadro resumen dimensión formación y convivencia, elaboración propia.

Resumen del Ítem Gestión de Recursos.

ITEM	Dimensión Gestión de Recursos Humanos	calificación
	Gestión de Personal	
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.	satisfactorio
10.2	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.	satisfactorio
10.3	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.	satisfactorio
10.4	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	satisfactorio
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.	satisfactorio
10.6	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.	satisfactorio
10.7	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.	satisfactorio
10.8	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.	satisfactorio
10.9	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.	satisfactorio
	Gestión de recursos financieros	
11.1	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.	satisfactorio
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.	satisfactorio
11.3	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.	satisfactorio
11.4	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.	satisfactorio
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.	satisfactorio
11.6	El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.	satisfactorio
	Gestión de recursos educativos	
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.	satisfactorio
12.2	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.	satisfactorio
12.3	El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	satisfactorio
12.4	El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.	satisfactorio
12.5	El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantenimiento, adquisición y reposición.	satisfactorio

Cuadro de resumen de dimensión de recursos humanos, Elaboración propia.

Con todos estos antecedentes y de acuerdo las instrucciones, se debe conocer las fortalezas y debilidades encontradas para poder en la siguiente etapa plantear el plan de mejoramiento.

FODA Colegio Chile, de acuerdo a los antecedentes recabados.

Antes de comenzar este FODA, debo señalar que es importante decir que este año es un año atípico, donde toda planificación fallo, ningún establecimiento educacional, tenía como principal eje de enseñanza las clases en línea, creo que desde este punto de vista, las anteriores evaluaciones no tienen comparación, porque están diseñadas en clases presenciales en un colegio, con su infraestructura y no en la casa de los niños, de esta forma, hay que planificar en esta línea y si es volver a clases presenciales con planificación exclusiva a estos temas específicos, la seguridad y salud de los alumnos, ya que la planificación anual de enseñanza eso sí debe tener comparación con los años anteriores pero esta vez debe enfocarse en cómo puedan retener la información los niños en sus casas.

Fortalezas (internas)	Oportunidades (externas)
<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="277 969 783 1171">) El colegio tiene un buen equipo directivo, técnico y de docentes, comprometidos con la excelencia académica.<li data-bbox="277 1193 783 1350">) Un programa de trabajo, sólido que permite ir mejorando en el paso del tiempo.<li data-bbox="277 1373 783 1507">) Cuenta con todos los instrumentos de planificación al día (PEI, entre otros).<li data-bbox="277 1529 783 1664">) Buena organización y gestión administrativa, contable, educacional.<li data-bbox="277 1686 783 1843">) Solución de conflictos buena disposición por parte de las autoridades del colegio.<li data-bbox="277 1865 783 2000">) Estabilidad laboral para el personal del establecimiento educacional.	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="863 969 1362 1171">) Buena adaptación de la educación tradicional (presencial) a una educación en línea.<li data-bbox="863 1193 1362 1507">) Hay que poner énfasis de cómo poder desarrollar las clases en línea y que impacte de buena manera a los alumnos, que aprendan realmente.<li data-bbox="863 1529 1362 1888">) Preparar la planificación tanto de forma presencial (ver cómo poder entregar educación con la misma infraestructura, se debería estudiar por horarios dividir el colegio en tres turnos y dividir los cursos).<li data-bbox="863 1910 1362 2000">) Preparar la planificación también de forma virtual, para

<p>) Baja deserción escolar. Buen promedio de asistencia en línea.</p>	<p>no tener momentos extensos sin clases.</p>
<p>Debilidades (internas)</p> <p>) Buena estructura, pero para antes de pandemia, si se decide volver en las mismas condiciones no puede ser una sala con más de 40 alumnos por sala, todos con poco espacio, se tendría que ver alternativas, este punto es una debilidad, pero a nivel nacional creo que todos los colegios estarán igual.</p> <p>) Las normas de higiene antes de pandemia excelentes, pero en este momento es mucha la población del colegio 40 alumnos por nivel donde existen cuatro a cinco cursos por nivel.</p> <p>) Si sigue la pandemia y el colegio es particular subvencionado se cobra una mensualidad, podrá seguir impartiendo educación si muchas familias están complicadas económicamente con la pandemia.</p>	<p>Amenazas (externas)</p> <p>) Algo que dejó este año, es la forma de diferenciarme, si se está pagando cual es la diferencia con la educación gratuita municipal, hubo momentos en que la educación municipal, supero al colegio, estos ejemplos contaban los apoderados con experiencias cercanas.</p> <p>) Si sigue la pandemia y los hogares empeoran su presupuesto, como planificar el que no se cambien a un colegio gratuito y a su vez como se financiara el aporte de las familias.</p> <p>) El internet en algunas partes de la comuna es inestable como daré oportunidades a esos alumnos que reciban la misma educación que sus compañeros que tienen un internet relativamente estable.</p> <p>) A los alumnos que no tienen herramienta tecnológica para realizar las clases.</p>

Con todos estos antecedentes podemos señalar, que hay mucho que pensar en la planificación para el próximo año, como lo hemos señalado anteriormente, de acuerdo con todo lo anterior, el colegio obtiene una calificación satisfactoria, pero por encontrarlos en pandemia, donde todas las planificaciones de todos los colegios de Chile, no pudieron llevarlas a efecto por pensar en una planificación de una educación tradicional ósea presencial, nadie pensó en una pandemia a nivel mundial y las personas deben estar en cuarentena, por eso se tuvo que pensar en realizar clase primero entregando material de estudio un método asincrónico, pero no, entregaron clases en línea, en lo personal creo que fue un gran avance porque esta pandemia los ha obligado a aprender computación y los niveles mínimos para poder manejarlos, también genera una brecha en los que tienen internet y un buen equipo computacional con los que no lo tienen, eso debería ser un foco a estudio por parte de todos los colegios.

Un colegio con el nivel de población de los alumnos tan grande, pensar en poder volver a clases sin tomar en cuenta la vida y la salud de las personas lo considero irresponsable por parte del Ministerio de Educación, creo que se debe una planificación muy específica con los niveles de primer ciclo porque es mucha la cantidad de alumnos por curso más de cuarenta, se debería por lo menos dividir el colegio en dos jornadas mañana y tarde por si sigue la pandemia, por si el ministerio insiste en volver a una normalidad que no es tal.

Pero a su vez se retrocedería, porque el colegio tiene jornada única, que se discutió por años en avanzar lo que tenemos hoy, pero creo que solo es por esta etapa a una educación en jornadas mañana y tarde, cuando esta pandemia termine debemos volver a una educación de jornada única donde los alumnos tengan más herramientas y más cursos importantes para su futuro y no llevar tanta tarea para la casa, eso estaba logrado por parte del colegio, pero este año cambia todo el paradigma de la educación en el mundo.

De todas formas, reafirmo que la calificación del establecimiento se debe solamente por estar en pandemia y de no tener nada los alumnos han tenido un exigente programa educacional, el cual me consta y he visto a los profesores, sacar el máximo provecho a sus horas de clase, donde la paciencia y el amor por su profesión en esta oportunidad se pusieron a prueba y pasaron

con creces la prueba, quizás en un año normal anterior a este 2020, creo que no habría puesto a prueba a toda la instituciones educacionales en nuestro país.

Ahora bien, en todo caso el colegio tiene una buena estructura, tiene un administrador que ha estado presente, una directora y un equipo técnico, que se la juega por en entregar una buena educación, profesores que en lo personal, son los que los vemos durante muchos meses, por esto de clases virtuales en línea, he podido darme cuenta de la calidad de profesores con los que cuenta este colegio, es muy buena y todo esto lo hemos podido ver, comprobar por lo virtual, es importante destacar lo bueno de esta pandemia, que se refiere a que los alumnos de esta colegio reciben una educación de calidad.

Como dije anteriormente, hay que tener especial cuidado en no generar brechas, por no contar con elementos tecnológicos, el colegio sé que pregunto en tres oportunidades por lo menos, con que elemento tecnológico cuenta el alumno para dar su clase, si se cuenta con internet, en este punto debe colocar especial cuidado el ministerio de educación y ayudar a quienes no tengan los medios necesarios para cumplir con los requerimientos de los profesores, también el colegio debería pensar en alguna solución en este punto.

También, no cargar con tantas responsabilidades a los padres, que en su mayoría trabaja y no puede estar encima del alumno y que suba sus trabajos a la red, creo que es mucho, se debería dejar constancia en clases como son virtuales sacar pantallazos por alumnos y subirlos ya que el establecimiento educacional, graba las clases para generar evidencias, hay se podría pensar en un método de no cargar tanto a los padres con las tareas de los alumnos, acordémonos que estamos revisando un colegio de un primer ciclo, los alumnos en su mayoría no saben cargar al sistema una foto, sacar una foto si pero de ahí buscar la foto y subirlo al sistema es pedir mucho.

Algo muy importante es diferenciarse, el colegio es particular subvencionado, cual es la diferencia con un colegio municipal, en esta pandemia, la verdad no vi una diferencia, al contrario creo que en algunos colegios municipales realizaron una excelente forma de enfrentar la pandemia, desde un comienzo,

en el colegio como fui relatando este cambio fue lento pero bien planificado en la urgencia de entregar educación de calidad, en un principio no fue así, luego cada vez fue mejor hasta llegar a un medio, donde se puede decir que la planificación si logró efectos y por esto es la nota satisfactoria del colegio, de esta forma, el colegio debe tener una diferenciación sólida para que no existan cuestionamientos en la diferencia de entrega de educación a los alumnos.

9.- Plan de Mejoramiento.

El plan de mejora, establece el análisis de las cuatro dimensiones que son: Gestión Pedagógica, Liderazgo, Convivencia escolar, Gestión de recursos. Donde se analizarán estas dimensiones y se crearán objetivos que serán una mejora para así poder llegar a la meta planteada.

1.1.- Objetivos y Metas

Dimensión	Objetivo	Meta
Gestión Pedagógica	<p>1.- Fortalecer las prácticas pedagógicas en la planificación, evaluación y los análisis de los resultados, tomando en cuenta la nueva realidad de clases virtuales. Reforzar las cuatro asignaturas centrales como son: (lenguaje, matemáticas, ciencias naturales e historia).</p> <p>2.- Mantener y reforzar talleres didácticos de matemáticas y lenguaje.</p>	<p>1.- Construir un instrumento de medición que evalúe la planificación y los resultados los resultados de las practicas pedagógicas por cada trimestre, de los alumnos del colegio en las cuatro asignaturas centrales (lenguaje, matemáticas, ciencias naturales e historia).</p> <p>2.- Seguir con los talleres didácticos de cocina matemática y de lectura entretenida, para los alumnos con bajo rendimiento, esto ayudara a nivelar el rendimiento del alumno.</p>
Liderazgo	<p>1.- El PEI, tiene vencimiento 12/2020, deben actualizar este</p>	<p>1.- Construir el Nuevo PEI el año 2021, durante el primer semestre e</p>

	<p>instrumento independiente que los encontremos en pandemia, las autoridades deben velar por este nuevo instrumento y debe tomar en cuenta contexto pandemia (clases virtuales) la nueva realidad.</p>	<p>incluir esta nueva realidad clases virtuales.</p>
Convivencia escolar	<p>1.- Actualizar el manual de convivencia y reglamento escolar ya que estamos en un nuevo entorno que no está considerado en el manual, ya que consideran solo las clases presenciales, pero no virtuales y esta fue la realidad este 2020.</p>	<p>1.- Actualizar el manual de convivencia y reglamento escolar dentro del primer trimestre del año 2021, en torno a las clases virtuales.</p>
Gestión de recursos	<p>1.- Analizar a todo el personal del colegio, si se ha podido adaptar a las nuevas exigencias como es la virtualidad.</p> <p>2.- considerar las mejoras necesarias para el 2021, si es necesario</p>	<p>1.- Evaluar cada trimestre al personal tanto, directivo, administrativo, técnico, auxiliares y los docentes.</p> <p>2.- Realizar un catastro de la situación actual y</p>

	por parte del ministerio de educación, volver a clases presenciales y tomar las determinaciones necesarias para resguardar la salud de los alumnos del colegio.	planificar las acciones necesarias para implementar el regreso a las clases presenciales 2021, esto debe estar realizado al primero de marzo del 2021.
--	---	--

1.2.- Planificación anual de las mejoras dimensión, subdimensiones, metas y acciones-

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	acción	Responsable
Gestión pedagógica	Enseñanza y aprendizaje en el aula. Enseñanza y aprendizaje en el aula. Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	Implementar la malla curricular articulando, las bases curriculares, los programas, los estándares de aprendizaje y los instrumentos de evaluación, con el fin que los alumnos internalicen aprendizajes sean integrales e	Lograr que los profesores y los integrantes de la comunidad desarrollen la programación anual, los aprendizajes de estudios, con los Programas de Estudios, bases Curriculares y con los Estándares de Aprendizaje.	6	Directora

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	acción	Responsable
Liderazgo	Liderazgo del sostenedor Liderazgo del director. Planificación y gestión de resultados	inclusivos. Fortalecer el involucramiento de los docentes y asistentes de Educación en los procesos técnicos pedagógicos teniendo como referente las practicas institucionales liderado por la directora, en la instalación de prácticas institucionales de monitoreo y seguimiento, que permita que todo los alumnos/as reciban educación de calidad. (lo virtual y lo presencial)	Las decisiones sean tomadas en comunidad y estén en directa relación en consolidar lo curricular, lo relacional, lo presupuestario, lo administrativo y las condiciones en que el docente realiza su tarea para que el estudiante aprenda. (lo virtual y lo presencial)	5	Sostenedor Directora

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Convivencia escolar	Formación Convivencia Participación y vida democrática	Desarrollar actividades, estrategias y procedimientos institucionales sistemáticos para generar un ambiente escolar para el aprendizaje, la convivencia y la participación de la comunidad educativa, tanto en lo presencial como por vía en línea.	Asegurar el Perfeccionamiento, las capacitaciones de los profesionales de la educación, el apoyo a la docencia del establecimiento, en las funciones y tareas que sean pertinentes, para poder cumplir tanto en lo presencial como en lo virtual, así asegurar la excelencia académica del establecimiento educacional.	5	Directora

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	acción	Responsable
Gestión de recursos	Gestión de Personal. Gestión de recursos financieros Gestión de recursos educativos	Asegurar el perfeccionamiento y /o capacitación en coherencia con los requerimientos y necesidades de los equipos técnicos como profesores de la educación, apoyar la docencia del establecimiento, para desarrollar mejores procesos educativos. Tanto en lo presencial como en lo virtual.	Asegurar el Perfeccionamiento y/o capacitación de los técnicos profesores de la educación y de apoyo a la docencia del establecimiento y de las salas virtuales, en las funciones y tareas que sean pertinentes para el buen uso de las herramientas tanto virtuales como presenciales.	3	Sostenedor directora

10.- Bibliografía:

- 1.- Colegio Chile, C. H. (2018, enero). Colegio Chile. <https://www.colegiochile.cl>. <https://www.colegiochile.cl>
- 2.- Colegio Chile. (2018, agosto). Reglamento Interno. <https://www.colegiochile.cl/wp-content/uploads/2018/08/REGLAMENTO-INTERNO.pdf>
- 3.- Colegio Chile. (2020, agosto). Proyecto Educativo Institucional (PEI) Colegio Chile. 2018 – 2020 <https://www.colegiochile.cl/wp-content/uploads/2018/08/PROYECTO-EDUCATIVO.pdf>.
- 4.- Colegio Chile. (2018, agosto). Plan de formación Ciudadana, Colegio Chile. <https://www.colegiochile.cl/wp-content/uploads/2018/08/PLAN-DE-FORMACI%C3%93N-CIUDADANA.pdf>
- 5.- Colegio Chile. (2018, agosto). Plan Integral de Seguridad Escolar (PISE), Colegio Chile. <https://www.colegiochile.cl/wp-content/uploads/2018/08/PISE.pdf>.
- 6.- Colegio Chile. (2018, agosto). Deberes del Estudiante, Colegio Chile. <http://www.colegiochile.cl/pdf/debestudiantes.pdf>.
- 7.- Colegio Chile. (2018, agosto). Derechos Estudiantes, Colegio Chile. <http://www.colegiochile.cl/pdf/destudiantes.pdf>.
- 8.- Ministerio de Educación, M. E. (2010, 2 julio). FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY No20.370 CON LAS NORMAS NO DEROGADAS DEL DECRETO CON FUERZA DE LEY No 1, DE 2005. Ley General de la educación No20.730. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1014974>
- 9.- Ministerio de Educación, M. E. (2014, 1 marzo). Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/587/MONO-501.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>

- 10.- Ministerio de Educación, M. E. (2019, 1 enero). PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO 2019. liderazgos Mineduc. https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/02/26-02-2019-Orientaciones-PME-2019_LE.pdf
- 11.- Universidad Miguel de Cervantes. (2020, agosto). UNIDAD 1, *Administración Directiva, Magíster en Educación Administración Educacional de Calidad* (Nº 1). Universidad Miguel de Cervantes.
- 12.- Universidad Miguel de Cervantes. (2020, agosto). UNIDAD 1, Gestión de la unidad Educativa, *Magíster en Educación Administración Educacional de Calidad*. (Nº 1). Universidad Miguel de Cervantes.
- 13.- Universidad Miguel de Cervantes, Organización de la Unidad Educativa, Asignatura: Administración educacional de calidad, tercer semestre. (Nº1). (2020, agosto). *Magíster en Educación Administración Educacional de Calidad*, Universidad Miguel de Cervantes.
- 14.- *Magíster en Educación Administración Educacional de Calidad*, Universidad Miguel de Cervantes. (2020, agosto). *Gestión y Evaluación de Procesos* (Nº1). Universidad Miguel de Cervantes.
- 15.- *Magíster en Educación Administración Educacional de Calidad*, Universidad Miguel de Cervantes. (2020a, agosto). *Evaluación de Sistemas y Procesos Educativos*. (Nº 1). Universidad Miguel de Cervantes.

11.- Anexos:



Santiago, 02 de septiembre de 2020

Señora
Rosa Mora
Directora Primer Ciclo Colegio Chile.
San Miguel.

Estimada Directora:

Junto con saludarla cordialmente, y esperando que se encuentre muy bien en este período tan difícil que hemos tenido que experimentar a nivel país, me comunico con usted, con el propósito de solicitar su anuencia para que nuestro alumno, sr. **David Contreras Núñez, RUT 13.293.060-0**, candidato a Magister en Educación mención Gestión de Calidad, Cohorte Diciembre 2018, pueda investigar y elaborar su Trabajo de Grado 2, consistente en la elaboración de un Diagnóstico Institucional y un Plan de Mejoramiento Educativo, que requiere la aplicación de un instrumento que permitirá describir la calidad de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones de las áreas de gestión institucional dentro de la unidad educativa.

Agradeciéndole su atención y en espera de contar su colaboración para que nuestro alumno pueda realizar su investigación.

Se despide,

The signature of Luis Venegas Ramos is written in blue ink to the right of the official seal of the Universidad Miguel de Cervantes.

Luis Venegas Ramos
Director de Postgrado e Investigación

LVR/BRS/icb

Distribución:

- La indicada.
- Archivo.

UMC – Mac Iver N°370 - Santiago

Solicita información. Recibidos



David Contreras <david.a.contreras@gmail.com>
para el correo de dirección de correo de

m 4, 2 sept 22:57



Estimada Directora del Primer Ciclo:

Adjunto y remito carta de presentación como alumno de Magister en Calidad de Educación, de la Universidad Miguel de Cervantes.

Hace unos días atrás fui a retirar el libro de matemática de mi hijo David Contreras, del primer año C "UDP" y pregunte si me podían ayudar con la investigación, me dijeron que solicitarla en la universidad y que la hiciera llegar a través de esta dirección de correo, de antemano agradezco el poder ayudarme con esta investigación, porque de otra forma no tendría como poder realizar esta investigación en tiempos de pandemia.

Sin otro particular, se despide atentamente de usted.

Atte. David Contreras Núñez



Estimada directora del Primer Ciclo:

Adjunto y remito carta de presentación como alumno de Magister en Calidad de Educación, de la Universidad Miguel de Cervantes.

Hace unos días atrás fui a retirar el libro de matemática de mi hijo David Contreras, del primer año C "UDP" y pregunte si me podían ayudar con la investigación, me dijeron que solicitarla en la universidad y que la hiciera llegar a través de esta dirección de correo, de antemano agradezco el poder ayudarme con esta investigación, porque de otra forma no tendría como poder realizar esta investigación en tiempos de pandemia.

Sin otro particular, se despide atentamente de usted.

Atte. David Contreras Núñez



Lacey López [@laceylopez](#) [@colegiochile.cl](#)
para Ricardo, mi

11 sept 2020 9:36 ☆ ↶ ⋮

Estimado Apoderado:

Le agradezco el afán de poder conocer parte de nuestra institución para su proyecto de investigación. No obstante, no podemos ayudarlo en lo que solicita dado que usted además de ser el investigador también es parte de nuestra comunidad educativa.

Lamento no poder ayudarlo.

Atte



Lacey López
Directora Académica.
Pirámide 1011, San Miguel.
Tel: 223124031.
www.colegiochile.cl
"Trabaja duro y sé respetuoso"

Estimado Apoderado: Le agradezco el afán de poder conocer parte de nuestra institución para su proyecto de investigación. No obstante, no podemos ayudarlo en lo que solicita dado que, usted además de ser el investigador, también es parte de nuestra comunidad educativa.

Lamento no poder ayudarlo. Atte.

Nota: Esta información la considero importante, como los directores no entregan información al ser parte de la comunidad, yo creo y como Administrador Público, que la información de la institución cualquiera sea, debe ser libre, es más yo creo que es un aporte que la misma persona de la comunidad decidan aportar, porque todas las opiniones son válidas y pueden servir para tener otro punto de vista.

Por otro lado, siendo profesional e independiente la postura de la directora, el trabajo se hizo, desde un punto de vista desde la observación y fue positivo, quizás con datos duros, esta opinión cambie, pero desde la observación de todo el proceso de educación en línea de este año, hay mucho por mejorar, pero insisto toda planificación estaba pensada solo desde lo presencial y nadie se imagino realizar clases en línea, que en lo personal no fue mala experiencia pero se debe mejorar las metodologías pensadas desde la virtualidad.