



**Magister En Educación Mención
Gestión de Calidad**

Trabajo de Grado II

**Diagnostico Institucional Plan de Mejoramiento
Escuela Rural Andrés Bello
Til-Til**

Profesor: Rocío Riffo San Martín

Alumno: Héctor Araneda Droguett

Santiago-Chile. Mayo 2020



2. Índice.

1. Portada.
2. Índice.
3. Resumen.
4. Introducción.
5. Marco teórico.
6. Marco contextual.
7. Diagnóstico institucional.
8. Análisis de resultados.
9. Plan de mejoramiento.
10. Bibliografía.
11. Anexos.



3. Resumen.

El presente trabajo tiene como objetivo concluir el proceso formativo del Magister en Educación Mención Gestión de la Calidad. Esta herramienta de trabajo forjó tanto lo investigativo como también la misión de poner en conocimiento al alumnado sobre las políticas públicas actuales con que dispone el sistema educativo chileno.

El objetivo fundamental de este documento es proporcionar información sistematizada sobre el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de la Escuela Básica Rural Andrés Bello de la comuna de Til-Til.

El Plan de Mejoramiento Educativo es un instrumento de planificación estratégica que le permite al establecimiento educacional organizar de manera sistémica e integrada los objetivos, metas y acciones para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes; lo que implica intencionar en las escuelas y liceos el desarrollo de un Ciclo de Mejora Continua, entendido como un conjunto de fases articuladas por las cuales deben transitar permanentemente para mejorar su gestión institucional y sus resultados educativos en función de lo declarado en el PEI.



4. Introducción.

El tipo de investigación que se realizó tiene un foco descriptivo, para lo cual se utilizó como técnica la observación participante, como forma cualitativa de la observación, la cual nos permite conocer mejor lo que ocurre. Se caracteriza por el hecho de que la persona que observa recoge los datos en el medio natural y está en contacto con los propios sujetos observados. En cierto modo, se convierte en "nativo" dentro de la situación o contexto que estamos analizando.

Supone convivir durante un tiempo con el fenómeno observado. Es un método interactivo de recogida de información que requiere una implicación del observador en los acontecimientos o fenómenos que se está observando. La implicación supone participar socialmente y compartir las actividades fundamentales que realizan las personas que forma parte de la institución.

Ejemplo de lo anterior sería participar dentro de la organización y ser parte de la toma de decisiones. La información que se recogió durante la observación puede ser de diversa índole: charlas informales con los docentes y directivos, observación de las clases, participación en las actividades de deliberación pedagógica tales como: consejo de equipo de gestión, consejos escolares, consejos de profesores, reuniones de apoderados, etc. Lógicamente en función del objetivo del análisis de los datos a recoger o registrar estos serán distribuidos de acuerdo al modelo de gestión PME disponible y posteriormente compartido con la comunidad escolar.

El plan de mejoramiento construido por la comunidad de la Escuela Básica Rural Andrés Bello, de la Comuna de Til-Til será la base para la toma de decisiones en relación a las diversas estrategias pedagógicas que aborde la comunidad escolar de la institución. Este Plan de Mejora configura una serie de actividades e intervenciones a desarrollar durante el plazo de un año, lo que permitirá mejorar aquellos aspectos detectados en el análisis del diagnóstico como deficientes y además mantener y potenciar las consideradas como fortalezas.

La Escuela Rural Andrés Bello de Til-Til de administración particular subvencionada, atiende 105 estudiantes con un gran porcentaje de vulnerabilidad, nuestra escuela asume a los niños y niñas tal y como son, con sus fortalezas, carencias, vacíos, dificultades y limitaciones sociales,



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

económicas y culturales, y les ofrecemos un proyecto educativo que les asegura un acceso igualitario e inclusivo a la educación.



5. Marco teórico.

5.1 Decreto supremo N°27 del 07 de Abril de 2020

Establece los estándares indicativos de desempeño de los establecimientos educacionales y sus sostenedores a que se refiere el artículo 3°, letra a), de la ley n° 20.529, que establece el sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3°, literal a), de la ley N° 20.529, el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, considerará los estándares de aprendizaje de los alumnos, referidos a los objetivos generales señalados en la ley y sus respectivas bases curriculares, así como a otros indicadores de calidad educativa y estándares indicativos de desempeño de los establecimientos educacionales y sus sostenedores;

Que, la citada ley dispone en su artículo 6°, que los estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores, considerarán la gestión pedagógica; los indicadores de calidad de los procesos relevantes de los establecimientos educacionales; los estándares de gestión de los recursos humanos y pedagógicos; los resultados de las evaluaciones de desempeño docente y directivo; el liderazgo técnico pedagógico del equipo directivo; la convivencia escolar, en lo referido a reglamentos internos, instancias de participación y trabajo colectivo, ejercicio de deberes y derechos, respeto a la diversidad, mecanismos de resolución de conflictos, y ejercicio del liderazgo democrático por los miembros de la comunidad educativa; y la concordancia de la formación de los alumnos con el proyecto educativo institucional del establecimiento y las bases curriculares nacionales;

Que, el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación, en adelante Ley General de Educación, en su artículo 38, dispone que estos estándares deberán ser precisos, objetivos y fáciles de comprender, debiendo tomar en consideración, entre otros, los resultados de aprendizaje de los alumnos, de las evaluaciones del desempeño de los docentes, y otros indicadores de calidad de procesos relevantes de los establecimientos que permitan realizar una evaluación integral según los objetivos generales establecidos en la ley, agregando



que su incumplimiento en ningún caso dará origen a sanciones, no obstante la Agencia de la Calidad de la Educación informará de estas evaluaciones a la comunidad educativa;

Que, el referido artículo señala a su vez, que será la Agencia de la Calidad de la Educación a quien le corresponderá diseñar e implementar un sistema de evaluación de los establecimientos y sostenedores educacionales, evaluación que se encuentra regulada en el artículo 12 y siguientes, de la ley N° 20.529, la que tiene como objetivo el fortalecimiento de las capacidades institucionales y de autoevaluación de los establecimientos educacionales, orientando sus planes de mejoramiento educativo y promoviendo de esta forma la mejora continua de la calidad de la educación que ofrecen;

Que, desde su entrada en vigencia, la ley N° 20.529, estableció en su artículo segundo transitorio, el plazo de tres años para la dictación de los estándares de aprendizaje, indicativos de desempeño y otros indicadores, lo que se llevó a cabo mediante la promulgación del Decreto Supremo N° 73, de 2014, del Ministerio de Educación, que establece los Estándares Indicativos de Desempeño de los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores.

Que, con fecha 19 de noviembre de 2019, se presenta al Consejo Nacional de Educación una nueva propuesta de estándares indicativos de desempeño, los que son acordes con los nuevos marcos curriculares e institucionales, de manera tal de asegurar la coherencia con la normativa vigente, como la ley N° 20.845, de Inclusión Escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado, la ley N° 20.903 que Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y la ley N° 21.040 que Crea el Sistema de Educación Pública, lo que conforme lo establece el artículo 7° de la ley N° 20.529, cada seis años el Presidente de la República está facultado para establecer los estándares indicativos de desempeño, objetivo que cumple el presente decreto al desarrollar de manera exponencial sus contenidos.

Que, el Consejo Nacional de Educación, mediante resolución N° 048/2020, comunica la ejecución del Acuerdo N° 22/2020, adoptado en sesión ordinaria de 5 de febrero de 2020, por el que dispuso aprobar la propuesta de Estándares Indicativos de Desempeño presentada por el Ministerio de Educación¹

¹ Decreto-27 07-ABR-2020 Ministerio de Educación; Subsecretaría de educación ;Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1059962>



5.2 CONOCE EL PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME)

El Plan de Mejoramiento Educativo es una herramienta que sitúa a los establecimientos en una lógica de trabajo que apunta al mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los estudiantes. Para esto, debe comprometer a toda la comunidad a participar y trabajar por mejorar los resultados de un establecimiento y sus Prácticas Institucionales y Pedagógicas. Esta herramienta permite a los establecimientos abordar cuatro áreas de proceso que consideran el quehacer habitual de un establecimiento, estas áreas son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos.

El Plan de Mejoramiento Educativo inicia con una etapa de **Diagnóstico**, donde los establecimientos deben analizar los resultados educativos y la autoevaluación de la Gestión Institucional a través del instrumento que permite el análisis de las Prácticas Institucionales y Pedagógicas en el que se registra el nivel de calidad que se le asignó a las Prácticas. Le sigue una **etapa de Planificación**, en la que los establecimientos planifican lo que pretenden realizar en un año para mejorar los resultados y las prácticas institucionales y pedagógicas, esta etapa requiere que los establecimientos fijen metas y objetivos que le permitan establecer hacia dónde quiere llegar con las acciones que deben diseñar. Luego le sigue la **etapa de Implementación**, que corresponde a todo lo que el establecimiento realiza para ejecutar su Planificación, junto con esto, toma decisiones respecto de ella, es decir, ajusta la Planificación inicial, y cierra con la **etapa de Evaluación**, la que corresponde al periodo en el cual el establecimiento ya está cerrando su Plan y debe reflexionar respecto de lo logrado durante el año y de aquello que se presenta como un desafío para el año siguiente.

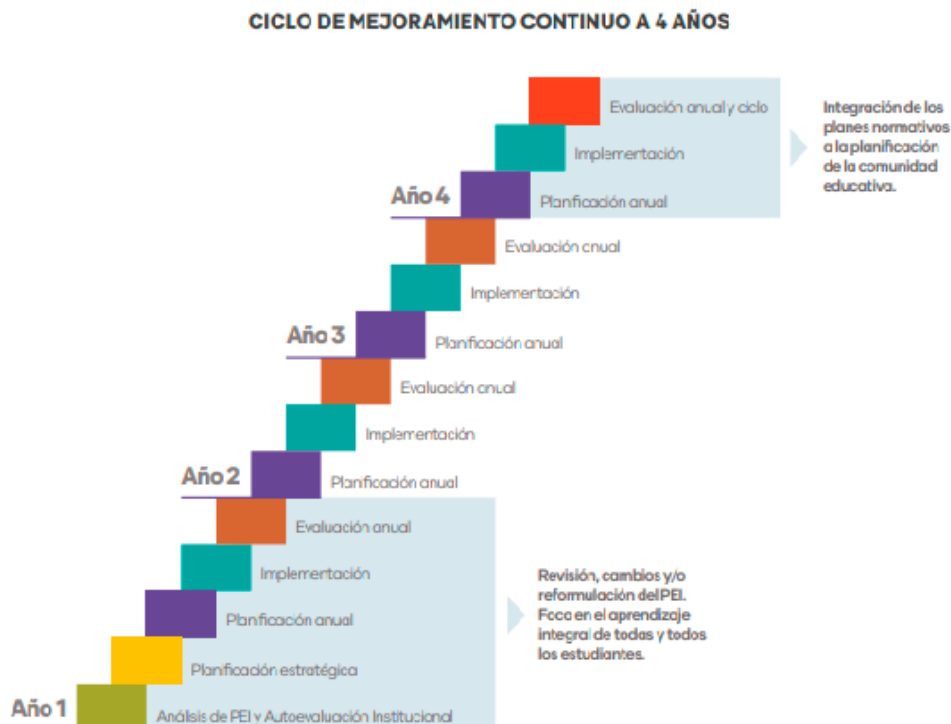
El establecimiento evalúa globalmente la gestión e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo; junto con esto, evalúa además, el logro de las Metas educativas y de aprendizajes y el logro de los Objetivos asociados a los procesos de mejoramiento, junto con ello, establece las brechas entre lo proyectado y lo alcanzado.

Todos los establecimientos educacionales del país, deben elaborar e implementar un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) con un enfoque a cuatro años. Para aquellos

establecimientos adscritos a la Subvención Escolar Preferencial, tiene la obligatoriedad de diseñar, enviar al Ministerio de Educación e implementar un PME.

5.3 CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

El ciclo de mejoramiento continuo se concibe como el proceso mediante el cual cada comunidad educativa analiza su realidad y contexto en los ámbitos institucional y pedagógico, para así trazar objetivos estratégicos de mejoramiento a mediano y/o largo plazo (4 años). Para ello, planifica e implementa acciones anuales que permitan lograr los objetivos estratégicos planteados y, al mismo tiempo, alcanzar lo declarado en su Proyecto Educativo Institucional (PEI). Dentro de este marco, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es la herramienta central de planificación, implementación y evaluación del mejoramiento educativo en escuelas y liceos, en tanto sirve de guía para la evaluación institucional y pedagógica de cada establecimiento.





Fase estratégica

Es la primera fase del ciclo de mejoramiento continuo, y una instancia participativa en la que los actores de la comunidad educativa definen, en conjunto, lo que quieren abordar para alcanzar una mejora sostenida de la calidad de la educación en el mediano plazo (cuatro años).

La Fase estratégica se habilita todos los años para que los establecimientos realicen ajustes que consideren necesarios en esta etapa. De lo contrario, simplemente deben guardar y finalizar el plan para avanzar a la Fase anual.

Dado que nos encontramos en un escenario distinto y con desafíos sociales, educativos y sanitarios, es fundamental que los equipos directivos y las comunidades educativas vuelvan a mirar su Fase estratégica poniendo foco en sus objetivos estratégicos y que, a partir de esto, reflexionen y construyan las estrategias anuales necesarias para abordar los desafíos de liderazgo, convivencia y gestión pedagógica, contemplando para ello los recursos humanos y técnicos necesarios para apoyar el proceso de aprendizaje,

Fase anual

El propósito de esta fase es priorizar y focalizar las acciones que se realizarán para concretar progresivamente la propuesta a mediano plazo.

En el ámbito pedagógico se sugiere:

- Levantar focos de acciones en coherencia tanto con las características de gestión de la unidad educativa, como de las actuales circunstancias.
- Determinar focos de acciones que impacten en los temas de convivencia, en particular las relaciones de la comunidad educativa y también con instancias externas en el ámbito territorial, por ejemplo, CESFAM.
- Construir un menor número de actividades (el mínimo en plataforma es de 8, pensando que poseen un objetivo estratégico por dimensión y dos acciones para cada uno de ellos), pero más integradoras (considerar los planes por normativa y estrategias de trabajo como ADECO, por ejemplo).
- También, es el momento de mirar las acciones no realizadas el año anterior, con el fin de ver



su pertinencia, en caso de que su no realización fuera producto de problemas externos. Toda mirada debe apuntar a lo que es posible cumplir en las condiciones actuales de trabajo.

En el ámbito de la participación:

Es fundamental la cohesión del equipo de gestión de las escuelas, por lo que para esta tarea – PME deben ser capaces de compartir y, a la vez, tratar de utilizar canales de comunicación formal para dar a conocer a la comunidad educativa las decisiones que se están tomando.

En el ámbito del respaldo o medios de verificación:

Se recuerda mantener el principio que los medios de verificación deben ayudar al equipo de gestión o a quien ejecute, a visibilizar el impacto de acción. Por ejemplo, si en el proceso de instalación de contacto pedagógico o clases a distancia se envían guías de estudio, el medio de verificación sería la “cantidad de guías retornadas con respuestas”, o “...con respuestas adecuadas” o “la cantidad de guías-estudiantes respondidas y retroalimentadas”, entre otros ejemplos.

En el ámbito de uso de recursos económicos:

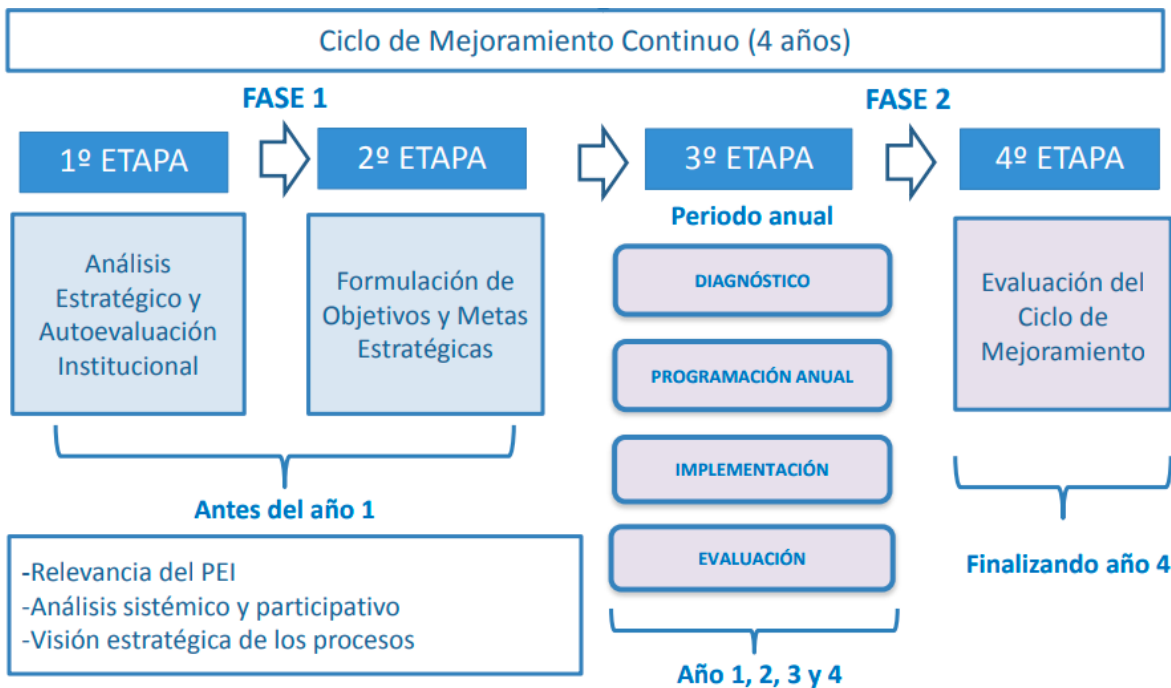
Los recursos económicos para las acciones pueden venir de distintos orígenes (Subvención General, SEP, PIE, EIB, Mantenimiento, Pro-retención, Internado, Reforzamiento, FAEP, Aporte Municipal, entre otros), así como también pueden no requerir de recursos económicos. Para ello es importante la conversación con su sostenedor y con la comunidad educativa involucrada.



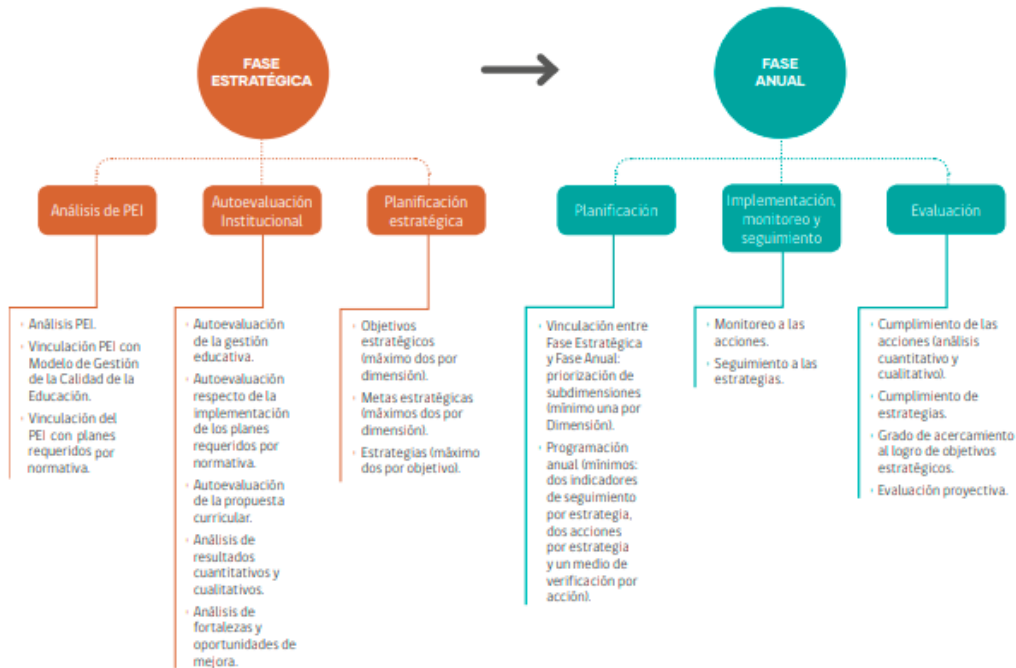
UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

5.4 CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

La siguiente gráfica resume el ciclo de mejoramiento continuo que sistematiza las acciones realizadas por la institución con el foco de generar mejoras sustentables en el tiempo.



Es de suma importancia, articular el trabajo con la política educativa vigente donde se debe hacer uso de la normativa, política nacional de convivencia escolar, Proyecto Educativo Institucional, Currículum Nacional, planes y programas y todas aquellas indicaciones que emanen desde la división general de educación.



En efecto, para desarrollar un Plan de Mejoramiento Educativo exitoso es importante cumplir

exhaustivamente con cada una de las etapas propuestas por la orientación para su construcción, como también, y muy importante se debe incluir a toda la comunidad educativa en su construcción.

O.P.M.E. (2020b, marzo). *Orientaciones PME*. <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/>.
<https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2020/03/PME-2020.pdf>



5.5 SINTESIS PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL TRABAJO DE GRADO “MISIÓN, VISIÓN Y SELLOS”

Visión.

Nuestra misión es ser una escuela acogedora, solidaria, y en donde nuestros estudiantes reciban aprendizajes de calidad y una adecuada formación personal que destaque hábitos, valores y actitudes de responsabilidad, honestidad, respeto, tolerancia, cooperación, solidaridad y una marcada conciencia ambiental. Queremos que nuestros estudiantes egresen de nuestra escuela con las competencias y los conocimientos necesarios para la Continuación de sus estudios.

Misión.

Somos una comunidad educativa, con una marcada identidad familiar, cuyo principal propósito es; entregar una educación de calidad, acorde a los requerimientos actuales, donde se acoja y atienda a la diversidad, creando situaciones de aprendizaje donde el estudiante adquiera un rol protagónico y pueda hacer uso de todas sus capacidades, tanto físicas, como intelectuales, desarrollando su imaginación, internalizando los valores de honestidad, respeto, tolerancia, cooperación, solidaridad y una marcada conciencia ambiental, donde la disciplina y el autocontrol de sus actos, le permitan enfrentarse a situaciones nuevas con seguridad y confianza.



Sellos.

- Aprendizajes de calidad, cuyo rol los haga protagonista de su trabajo escolar.
- Conciencia ecológica, valoración y preservación del medio ambiente.
- Desarrollo de conductas de autocontrol, autocuidado, seguridad y confianza.
- Convivencia, inclusión y participación democrática.



6. Marco contextual.

La Escuela Básica Rural Andrés Bello se ubica al Sur Oriente de la comuna de Til-Til a 12 Km aproximadamente del centro urbano, en el sector denominado Los Litres. Til-Til es una comuna perteneciente a la Región Metropolitana, cuya densidad poblacional alcanza a los 19312 habitantes, distribuidos desde sector del estero “El Asiento” por el norte, hasta la quebrada de La Polcura” por el sur. La escuela fue fundada el 26 de mayo del año 1975, debido a la necesidad de atender a la población que difícilmente accedía a la educación por la lejanía y difícil acceso al mismo. Cuenta a la fecha con más de 45 años de historia, formando personas, desde sus primeros años de vida y entregándoles una formación integral que les permita integrarse exitosamente en la continuación de sus estudios, además de incentivarlos a que alcancen estudios superiores para lograr mejor calidad de vida, en su futuro personal y social.

La población del sector se encuentra muy dispersa, siendo considerada de alta vulnerabilidad, cuyo factor limitante es la educación básica incompleta, lo que limita el desarrollo social y personal de las familias del sector. Existe un bajísimo campo laboral, lo que significa que muchos padres deban emigrar a otros lugares buscando mejores expectativas de desarrollo. Los estudiantes, en general pertenece a familias de escasos recursos y de bajo nivel educacional, aunque muy comprometidos con la educación de sus hijos, siendo su principal propósito brindarles un mayor nivel educativo, como la principal herramienta que les brindará una mejor calidad de vida futura. Existe un amplio apoyo a la labor realizada por la escuela, por parte de padres y apoderados, quienes cumplen con los objetivos que se proponen, ya sea de asistencia y apoyo a la labor que se desempeña a diario.

Terminado octavo básico, los estudiantes continúan sus estudios en el centro urbano, ya sea en Til-Til mismo o en Santiago. Desde hace unos años, la población escolar ha ido disminuyendo, lo que ha generado la escasez de matrícula que se manifiesta actualmente.

La escuela cuenta con una matrícula actual de 105 estudiantes todos provenientes de sectores aledaños a la ubicación geográfica de la escuela, en su mayoría hijos de productores agrícolas y pequeños productores de leche de origen animal.

El siguiente cuadro muestra la configuración por nivel del establecimiento educativo.

Nivel	Matricula 2020
Primer Nivel Básico	15
Segundo Nivel Básico	14
Tercer Nivel Básico	12
Cuarto Nivel Básico	12
Quinto Nivel Básico	13
Sexto Nivel Básico	15
Séptimo Nivel Básico	11
Octavo Nivel Básico	13

Resultados SIMCE 2018.

Las siguientes tablas muestran los resultados por nivel del sistema de medición de la calidad educación para el año 2018.

Resultados Cuarto año básico.

Subsector	Puntaje
Lenguaje y Comunicación	248
Educación Matemática.	233
Ciencias Sociales	240



7 Diagnóstico institucional.

Haciendo uso de la información disponible en cada uno de los portales del MINEDUC de acceso público y transparente, además del trabajo colaborativo con la comunidad de la escuela, se logró recabar información necesaria para la sistematización del diagnóstico institucional de acuerdo a las dimensiones y subdirecciones que se orientan en el documento oficial emanado de la agencia para la calidad de la educación.

Cada una de las aseveraciones concluidas en dicho diagnóstico, tienen total coherencia con el Proyecto Educativo Institucional de la Escuela.



7.1 Diagnóstico institucional respecto a Dimensiones y Subdimensiones.

En las siguientes tablas se realiza el encuadre correspondiente al diagnóstico de cada una de las dimensiones y sus subdimensiones.

DIMENSIÓN LIDERAZGO
SUBDIMENSIÓN: Liderazgo del sostenedor
DIAGNOSTICO
<p>El sostenedor, asume que parte importante de sus de sus responsabilidades son los resultados institucionales, estos se informan periódicamente en las reuniones de equipo de gestión la cual se realizan sistemáticamente cada 45 días.</p>
<p>El sostenedor guía el trabajo de actualización de Proyecto Educativo Institucional, y es este quien aprueba los cambios realizados.</p>
<p>El sostenedor en común acuerdo con el director, haciendo uso del espacio que le confiere el Consejo Escolar con una periodicidad de tres meses transparenta la situación financiera de la institución tanto de ingresos como egresos.</p>
<p>Es sostenedor actualiza oportunamente y comunica los roles y funciones del Director en las áreas de liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia, y gestión de recursos.</p>
<p>El sostenedor por medio del convenio de desempeño evalúa el desempeño del director.</p>
<p>El Sostenedor tiene una comunicación fluida con el director, pues tiene reuniones periódicas donde comparten y analizan información del establecimiento, se utilizan diferentes canales ya sea análogos y digitales para mantener una comunicación fluida y oportuna.</p>
<p>.</p>



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

SUBDIMENSIÓN: Liderazgo del Director

DIAGNOSTICO:

El director asume como su principal responsabilidad la gestión pedagógica, se posiciona dentro del establecimiento como garante de derecho, por este motivo lidera las acciones pedagógicas y formativas, que tengan relación con el cumplimiento del curriculum vigente y la política nacional de convivencia escolar.

El director planifica su horario semanal distribuyendo los tiempos que destinará a las tareas educativas y administrativas, priorizando sus responsabilidades

El director articula y sistematiza, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.

El director y el equipo directivo frecuentemente implementan medidas para promover una cultura de altas expectativas en el establecimiento, los docentes se proponen metas ambiciosas en sus sectores de aprendizajes para ser efectivo el proceso de enseñanza aprendizaje.

El director conduce el funcionamiento general del establecimiento, Adopta un papel activo ante las actitudes, conductas y desempeño inadecuados del personal.

El director enfrenta las dificultades del establecimiento como oportunidades, y por este mismo motivo su liderazgo permite que se busquen soluciones sostenibles en el tiempo.

El director instaura un ambiente laboral de compromiso y responsabilidad, lo que se traduce en una comunidad comprometida con los procesos formativos de los educandos.

El director hace frente a los rumores, genera empoderamiento en la persona que cumple funciones en la coordinación en convivencia escolar.

El director habitualmente coordina junto a inspección general la toma de decisiones en cuanto a problemas de comportamiento y cumplimiento del reglamento interno por parte de los miembros de la comunidad.

El director gestiona, difunde y participa junto con los docentes en actividades de actualización profesional, tales como seminarios, cursos, charlas, entre otro.

SUBDIMENSIÓN: Planificación y gestión de resultados

DIAGNOSTICO:

El director conduce un proceso sistemático de autoevaluación que considera, al menos, el análisis de los siguientes resultados y procesos relevantes: - Desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y cumplimiento de las metas del plan de mejoramiento vigente. -Resultados y tendencias académicas y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social. - Indicadores de eficiencia interna. -Antecedentes del contexto y sus variaciones. - Informes de la Superintendencia de Educación Escolar y de la Agencia de Calidad de la Educación. - Índices de satisfacción de la comunidad educativa.

El director, en conjunto con el equipo directivo, elaboran un plan de mejoramiento, basado en los resultados y las conclusiones del proceso de autoevaluación, que incluye los siguientes componentes: -Objetivos y metas concretas y medibles. - Acciones para alcanzar las metas. - Indicadores o medios de verificación. - Responsables. - Plazos. - Presupuesto.

El director consulta sistemáticamente al sostenedor y a la comunidad educativa en el proceso de autoevaluación y en la elaboración del plan de mejoramiento.

El director monitorea sistemáticamente el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año, haciendo seguimiento a: - La implementación de las acciones. -El cumplimiento de los plazos y la ejecución del presupuesto. - Los resultados intermedios.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

El director, en conjunto con el equipo directivo, se atienden a las directrices del plan de mejoramiento y las ajustan de acuerdo con los datos obtenidos en el proceso de monitoreo de su ejecución.

El director evalúa anualmente los resultados y el grado de cumplimiento de las metas del plan de mejoramiento, considerando indicadores concretos.

El director y el equipo directivo recopilan y organizan los datos en un sistema de fácil acceso que contemple al menos: -Características del establecimiento: matrícula por nivel; ingreso y retiro de estudiantes; número de estudiantes preferentes o prioritarios y con necesidades educativas especiales. -Resultados educativos: puntaje Simce y sistema de admisión a la educación superior; distribución en los Estándares de Aprendizaje; resultados de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social; índices de repitencia. - Personal: planta; carga horaria; permisos y licencias; y resultados de evaluación del personal . -Ejecución del presupuesto delegado a la dirección.

El director y el equipo directivo hacen análisis poco sistemático básico de los datos relevantes, ya que solo analizan información básica o no relacionan variables entre sí.

El director y el equipo directivo usan los resultados del análisis de los datos relevantes recopilados para tomar decisiones solo en ciertas áreas o tareas específicas, o bien solo consideran algunos datos relevantes.

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

SUBDIMENSIÓN: Gestión curricular

DIAGNOSTICO

El director y el equipo técnicopedagógico definen los planes de estudio y la asignación de docentes y horarios de los cursos en función de los objetivos



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

académicos y formativos del establecimiento y de las necesidades de los estudiantes. Por ejemplo, consideran la distribución equilibrada de horas por asignatura en la semana y la experiencia de los docentes en sus respectivas áreas, entre otros.

El director y el equipo técnicopedagógico promueven que los docentes conozcan y manejen las Bases Curriculares y los programas de estudio, pero estos solo entregan información, lo que no asegura su apropiación.

El director y el equipo técnicopedagógico hacen un seguimiento de la cobertura curricular solo en algunos niveles y asignaturas, este se basa solo en el reporte de los docentes, o bien el seguimiento no se realiza para asegurar los aprendizajes y el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

El director y el equipo técnicopedagógico acuerdan con los docentes prácticas comunes, pero no se aseguran de que éstos se cumplan o los establecen solo en algunas asignaturas, niveles o grupos de docentes.

El director y el equipo técnicopedagógico acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos específicos, pero no se aseguran de que estos se cumplan, o bien los establecen solo para algunas asignaturas o niveles.

El equipo técnico-pedagógico asigna tiempos para que los docentes calendaricen en la planificación anual la mayoría de los aprendizajes que se trabajarán, pero algunas asignaturas o cursos quedan sin calendarizar.

El equipo técnico-pedagógico se asegura de que los docentes elaboren o adapten planificaciones por tema o unidad, pero estas no establecen algunos de los elementos necesarios, o bien no se asegura de que los docentes elaboren o adapten planificaciones en algunas asignaturas.

El equipo técnico-pedagógico analiza con los docentes las planificaciones y los retroalimenta solo para algunas asignaturas o cursos. Por ejemplo, solo analiza y



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

retroalimenta las planificaciones de las asignaturas que se evalúan estandarizadamente.

El equipo directivo y el técnicopedagógico acuerdan con los docentes algunas de las prácticas pedagógicas que buscan instalar en el establecimiento y que se trabajarán en el acompañamiento, o bien acuerdan prácticas pedagógicas solo con algunos docentes.

El equipo directivo y el técnicopedagógico realizan observaciones de clases poco frecuentes por lo que no logran identificar las reales necesidades de apoyo de los docentes.

El equipo directivo y el técnicopedagógico se reúnen con los docentes, después de cada observación, pero solo de manera grupal, o bien se reflexiona de manera superficial o demasiado general, lo que dificulta acordar acciones concretas para mejorar.

El equipo directivo y el técnicopedagógico establecen una relación de respeto y confianza con los docentes acompañados, que promueve y facilita sus procesos de aprendizaje y su desarrollo profesional.

El director y el equipo técnicopedagógico, en conjunto con los docentes, elaboran un Reglamento de Evaluación adecuado a la normativa vigente y lo comunican oportunamente a la comunidad educativa, pero las principales evaluaciones no se encuentran debidamente distribuidas en el año, o bien no las calendarizan con anticipación. Por ejemplo, concentran las pruebas de nivel en una misma semana.

El director y el equipo técnicopedagógico revisan con los docentes solo las principales evaluaciones de algunas asignaturas o cursos, o bien solo consideran algunas de sus características. Por ejemplo, se cercioran de que no contengan errores de contenido, pero no de que estén centradas en objetivos relevantes.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

El director y el equipo técnicopedagógico analizan con los docentes los procesos de evaluación al final de cada semestre, o bien el análisis no les permite obtener información relevante del grado de cumplimiento de los Objetivos de Aprendizaje ni de las áreas o prácticas que deben mejorar.

El director y el equipo técnicopedagógico en ocasiones no consideran las conclusiones del análisis realizado para tomar decisiones pedagógicas, o bien lo hacen solo ante casos extremos. Por ejemplo, solo acuerdan estrategias de apoyo académico para estudiantes en riesgo de reprobar el año.

SUBDIMENSIÓN: Enseñanza y aprendizaje en el aula

DIAGNOSTICO:

Los docentes realizan clases que apuntan a los Objetivos de Aprendizaje, las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum nacional, pero en ocasiones pierden el foco y realizan actividades que no propician el logro de estos.

Los docentes demuestran dominio de las habilidades establecidas en el currículum y las enseñan de manera sistemática y sostenida durante las clases. Por ejemplo, las modelan y ejemplifican, guían y retroalimentan a los estudiantes en su ejecución y las integran a los contenidos trabajados.

Los docentes demuestran dominio de los contenidos y rigurosidad conceptual en las clases. Por ejemplo, usan un lenguaje preciso y adecuado a la edad de los estudiantes al explicar y dar instrucciones, seleccionan materiales adecuados y entregan una cantidad de información justa y bien parcelada, con los énfasis necesarios y en un orden que facilita la comprensión de conocimientos y la ejecución de habilidades.

Los docentes, al iniciar las clases, presentan el objetivo de aprendizaje y conversan con sus estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que llevarán a cabo para lograrlo, y su relación con sus conocimientos previos.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Los docentes introducen a sus estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes, mediante estrategias efectivas y variadas, como explicar, narrar, modelar, ilustrar, ejemplificar, esquematizar, usar material concreto, mostrar y analizar videos, y hacer que los estudiantes lean, investiguen, observen, entrevisten, escriban, debatan, resuelvan problemas, entre otras.

Los docentes promueven que sus estudiantes procesen y construyan sus aprendizajes mediante estrategias efectivas. Por ejemplo, les piden que comparen y contrasten con otros conceptos, que establezcan analogías, apliquen a situaciones de la vida cotidiana, hagan esquemas y mapas conceptuales, representen en otras modalidades, tomen apuntes, escriban sus respuestas antes de comunicarlas oralmente, dramaticen, hagan juegos de roles, o que se expliquen entre ellos.

Los docente promueven en sus estudiantes la aplicación y práctica de lo aprendido, tanto de manera guiada como autónoma, mediante ejercitación abundante, graduada, variada y distribuida en el tiempo.

Los docentes concluyen las clases con una actividad breve que permite a sus estudiantes realizar algunas de las siguientes acciones: demostrar, identificar, sintetizar, jerarquizar, formular dudas, conectar o valorar lo aprendido.

Los docentes manifiestan interés y consideración por sus estudiantes, pero en algunas ocasiones se muestran poco receptivos o desatentos. Por ejemplo, los tratan por su nombre y de manera respetuosa, pero no se interesan en sus inquietudes o motivaciones, o bien no son pacientes frente a sus dudas.

Los docentes generalmente tratan a sus estudiantes de manera equitativa, pero en ocasiones establecen diferencias entre estudiantes. Por ejemplo, tienden a preguntarles más a los alumnos que responden correctamente.

Los docentes expresan interés solo por algunos contenidos o actividades de la asignatura, mostrándose apáticos frente a lo que no es de su interés. Por ejemplo,



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

muestran entusiasmo al conducir sus clases, pero no demuestran interés cuando sus estudiantes presentan sus trabajos.

Los docentes generalmente conducen las clases de manera dinámica, pero en ocasiones estas se vuelven monótonas y sus estudiantes pierden el interés.

Los docentes exigen a sus estudiantes que trabajen con dedicación en clases: que estén atentos, pregunten, respondan, realicen las actividades, lean, discutan, colaboren en los trabajos grupales y sigan instrucciones.

Los docentes promueven débilmente que sus estudiantes desarrollen la capacidad de trabajar y estudiar de manera independiente: asignan pocas actividades que los estudiantes pueden realizar solos o no son sistemáticos en exigir estudio para las evaluaciones o en enseñar técnicas efectivas para ello.

Los docentes son poco sistemáticos en promover que sus estudiantes actúen de modo responsable. Por ejemplo, no mantienen el nivel de exigencia durante el año, toleran faltas menores o aceptan descuidos en algunos trabajos.

Los docentes tienen un buen manejo de grupo, lo que permite que la mayor parte del tiempo lectivo se destine a las actividades de enseñanza-aprendizaje. En este sentido: - Demuestran liderazgo y control del curso. - Usan con efectividad técnicas para captar la atención de sus estudiantes y para redirigirlos rápidamente hacia la tarea cuando están distraídos, conversando o haciendo otra cosa.

Los docentes establecen rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo lectivo al mínimo. Para esto: - Inician y finalizan sus clases en los horarios correspondientes. - Establecen procedimientos para pasar lista, repartir materiales, hacer la transición entre actividades, entre otras. - Enseñan a sus estudiantes a seguir instrucciones colectivas. - Reúnen y preparan con anticipación todos los elementos necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones externas.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Los docentes tienen bien calculados los tiempos de las distintas actividades y se preocupan de marcarlos para imponer ritmo, evitar que queden inconclusas o se alarguen innecesariamente

SUBDIMENSIÓN: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

DIAGNOSTICO:

El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tardíamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje, necesidades educativas especiales o necesitan reforzamiento adicional, o bien sus análisis no son suficientes para distinguir a los estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de aquellos que solo necesitan reforzamiento adicional.

El equipo técnico-pedagógico y los docentes entregan apoyo sistemático y oportuno a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje y requieren reforzamiento adicional, mediante repasos programados, guías de apoyo, asignación de tutores, entrevista con las familias y los apoderados, entre otros.

El equipo técnico-pedagógico y los docentes gestionan el diagnóstico para los estudiantes con posibles necesidades educativas especiales y su apoyo o tratamiento, mediante especialistas internos o externos, en coordinación con las familias y los apoderados.

El equipo directivo, en conjunto con los docentes, asignan importancia a todas las asignaturas para que los estudiantes con distintos intereses o talentos tengan la oportunidad de desarrollarlos.

El equipo directivo, en conjunto con los docentes, organizan y fomentan actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de intereses y habilidades de los estudiantes, como talleres literarios, coro, diario escolar, talleres de medioambiente, grupos de debate, exposiciones artísticas, talleres deportivos y eventos culturales.

El equipo directivo, en conjunto con los docentes, potencian a los estudiantes con habilidades destacadas mediante estrategias como lecturas adicionales, ejercicios



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

y trabajos complementarios, creación o participación en foros o comunidades virtuales, tutorías a compañeros, entre otras.

El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, considerando: - Informes de personalidad o sociogramas. - Reuniones con las familias y los apoderados. - Registro de anotaciones. - Rendimiento. - Observaciones de los profesores jefes y los demás docentes. - Evaluaciones del Consejo de Profesores.

El equipo directivo, en conjunto con el sostenedor, se aseguran de contar con un orientador, psicólogo o encargado de convivencia que otorga apoyo personalizado a los estudiantes y sus familias o apoderados, y los derivan a las redes de atención especializada.

El equipo directivo y los docentes entrevistan y mantienen contacto periódico con las familias y los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales para conversar sobre las dificultades observadas, reunir más información, acordar medidas estratégicas de apoyo, hacer seguimiento, entre otras.

El equipo directivo mantiene fichas actualizadas y confidenciales de los estudiantes que presentan dificultades, incluyendo el motivo de consulta, las derivaciones realizadas, el tipo de intervención recibida y su evolución.

El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar, tomando en cuenta los siguientes factores de riesgo: - Asistencia. - Bajo rendimiento en Matemática y Lenguaje. - Conductas. - Repitencia. - Apatía o baja motivación escolar. - Embarazo. - Víctima o victimario de acoso escolar o bullying. Transición de enseñanza básica a media.

El equipo directivo y los docentes implementan, de forma sistemática, medidas para apoyar a los estudiantes en alto riesgo de desertar, tales como: - Monitorear de cerca su asistencia y llamar a las familias y los apoderados en caso de ausencias. - Contactar a las familias y los apoderados para recabar información y trabajar con



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

ella. -Asignar un tutor para otorgar apoyo personalizado. -Entregar apoyo académico. -Ofrecer apoyo psicosocial al estudiante y su familia. Orientar a los estudiantes en la transición de enseñanza básica a media.

El equipo directivo y el técnicopedagógico realizan acciones para desarrollar las competencias interculturales en la comunidad educativa, tales como el respeto, la apertura hacia otras perspectivas, la empatía, la curiosidad y la tolerancia.

El equipo directivo y el técnicopedagógico promueven la acogida y permanencia de estudiantes extranjeros, de ascendencia indígena o de distintas culturas. Para esto, cuentan con protocolos de acogida que incluyen entrevistas a sus familias y apoderados, aplicación de evaluaciones diagnósticas académicas y de manejo de idioma, entre otras.

El equipo directivo, en conjunto con los docentes, incorporan elementos de la diversidad cultural presente en el establecimiento en las actividades e iniciativas escolares. Por ejemplo, planifican actividades pedagógicas para valorar las lenguas habladas por los estudiantes y sus diferentes experiencias culturales, crean murales o exponen fotografías que ilustran el valor de cada cultura, gestionan talleres extracurriculares cuyo foco es aprender de otros países o pueblos, entre otros.

El equipo directivo y el técnicopedagógico orientan el desarrollo de capacidades profesionales e institucionales para la interculturalidad. Por ejemplo, implementan espacios de formación y autoformación docente, identifican y abordan estereotipos presentes en el establecimiento, entre otros.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

SUBDIMENSIÓN: Formación

DIAGNOSTICO

El equipo directivo define objetivos formativos considerando el desarrollo espiritual, ético, cognitivo, social, afectivo y físico, en función del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

El equipo directivo entrega lineamientos transversales a todo el personal para coordinar las acciones formativas cotidianas. Por ejemplo, explicita qué conductas modelar, cómo transmitir el sentido de las actitudes que se quiere formar, cuáles destacar, qué y cómo corregir, entre otros.

El equipo directivo planifica e implementa programas e iniciativas formativas de acuerdo a la etapa de desarrollo de los estudiantes. Por ejemplo, programas de formación propios y aquellos establecidos por la normativa vigente, jornadas de orientación por curso, encuentros de estudiantes, familias y apoderados, campañas, entre otros.

El equipo directivo monitorea y evalúa la implementación de los programas e iniciativas formativas del establecimiento, para retroalimentar y mejorar continuamente el trabajo formativo.

El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente. Para esto, conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familias y dificultades. Está disponible para reunirse con los estudiantes que lo solicitan, resguardando el derecho a la privacidad de sus estudiantes.

El profesor jefe orienta e involucra a sus estudiantes en la construcción de una comunidad de curso. Para esto, trabaja la importancia del Reglamento Interno y cómo cumplirlo, los ayuda a acordar normas de convivencia para el curso, aborda



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

temas emergentes, media conflictos, promueve la cohesión y el compañerismo y asume tareas de orientación (sexualidad, autocuidado, entre otras).

El profesor jefe acompaña integralmente el desarrollo de cada uno de sus estudiantes, asume tareas de orientación y actúa oportunamente cuando es necesario. Para esto, observa la conducta y desempeño de cada estudiante, revisa sus notas y hojas de vida, recoge la opinión de sus compañeros, docentes, familias y apoderados, y cuando detecta dificultades, deriva hacia ayuda competente y les hace seguimiento.

El profesor jefe articula la relación entre los apoderados y el establecimiento. Por ejemplo, se reúne con ellos cuando es necesario y con mayor frecuencia con las familias y los apoderados de los estudiantes que lo requieran, llega a acuerdos, entrega retroalimentación sobre el desarrollo y desempeño de los estudiantes, se encarga de mantener una comunicación fluida y los involucra en los temas del curso.

El equipo directivo y los docentes transmiten a todos los estudiantes altas expectativas respecto de su futuro, sin introducir estereotipos ni sesgos. En este sentido, los impulsan a fijarse metas y a definir las acciones para alcanzarlas, les exigen para transmitirles confianza y ayudarlos, a creer en sí mismos y los motivan a descubrir sus intereses y sus talentos.

El equipo directivo y los docentes orientan vocacionalmente a los estudiantes desde temprana edad mediante acciones concretas, tales como: -Conversaciones y retroalimentación sobre sus intereses y habilidades en el desarrollo cotidiano de las clases. -Orientación en el desarrollo de sus proyectos de vida según sus intereses, expectativas y habilidades. -Reflexiones sobre la importancia de completar la educación escolar. -Orientación en la elección de establecimientos de Educación Media, Superior y oportunidades laborales calificadas. -Entrega de información sobre el sistema de acceso a la educación superior. -Visitas guiadas a sitios web especializados en educación superior⁴, para conocer distintas alternativas educativas y de financiamiento.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una vida activa entre los estudiantes. Por ejemplo, facilitan espacios y elementos de juego en los recreos y en actividades extracurriculares, promueven los beneficios de la actividad física y los riesgos de una vida sedentaria, realizan salidas educativas al aire libre, entre otras.

El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes. Por ejemplo, fomentan colaciones saludables, los educan sobre las ventajas de una alimentación equilibrada, entre otras.

El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover el autocuidado y prevenir conductas de riesgo entre los estudiantes, en temas de afectividad, sexualidad y consumo de tabaco, alcohol y drogas. Por ejemplo, los orientan para construir relaciones sanas de pareja; les enseñan a prevenir el embarazo no deseado y las enfermedades de transmisión sexual; los alertan sobre las consecuencias del consumo de sustancias, entre otras.

El equipo directivo y los docentes apoyan, orientan y derivan hacia ayuda competente a los estudiantes que lo requieren. Por ejemplo, aquellos con trastornos alimenticios, problemas de abuso de sustancias, entre otros.

El equipo directivo y los profesores jefe mantienen informados a las familias y los apoderados sobre las actividades y los resultados formativos y académicos de cada curso, con el fin de que se involucren y apoyen el proceso educativo de los estudiantes.

El equipo directivo y los profesores jefe implementan actividades sistemáticas para involucrar a las familias y los apoderados en la formación de los estudiantes. Por ejemplo, organizan escuelas para padres, charlas formativas y pedagógicas, encuentros de padres e hijos, los guían para que apoyen su formación en el hogar, les prestan materiales educativos y modelan su uso, acuerdan compromisos mutuos, entre otras.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

SUBDIMENSIÓN: Convivencia

DIAGNOSTICO:

El equipo directivo y los docentes enseñan, promueven y exigen, de manera transversal y cotidiana, que todos los miembros de la comunidad educativa sigan normas básicas de educación y que demuestren consideración por los demás. Por ejemplo, saludar, dar las gracias, pedir por favor, perdón y permiso, tratarse sin groserías, escuchar al otro, respetar turnos, ofrecer ayuda, compartir materiales, entre otras.

El equipo directivo y los docentes enseñan, promueven y exigen un trato respetuoso, y corrigen de manera sistemática las descalificaciones y faltas de respeto, tanto leves como graves, entre los miembros de la comunidad educativa.

El equipo directivo y los docentes enseñan a los estudiantes, de manera transversal y cotidiana, habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias y resolver adecuadamente los conflictos, tales como empatizar con los demás, reconocer errores y responsabilidades, ser asertivos, buscar diálogos y acuerdos, entre otras.

El equipo directivo promueve que los integrantes del personal sean un modelo de amabilidad, buenos modales, consideración, respeto y adecuada resolución de conflictos.

El equipo directivo y los docentes promueven de manera sistemática el valor de la diversidad y la inclusión en los grupos humanos, mediante, por ejemplo: - La implementación de actividades en que se muestre y reconozca la riqueza de distintas culturas, puntos de vista, experiencias de vida, entre otras. - La incorporación de prácticas que promuevan la equidad de género y el respeto por la diversidad sexual. -Representaciones equitativas de contribuciones, obras y legados de hombres y mujeres. - La selección y discusión de contenidos curriculares, lecturas, películas u otros, para lograr una mejor comprensión de los demás, reflexionar acerca de los efectos de la discriminación y desarrollar la empatía y la tolerancia.

El equipo directivo y los docentes promueven el trato equitativo entre todos los miembros de la comunidad educativa y corrigen cualquier tipo de discriminación, ya sea por género, nivel socioeconómico, religión, nacionalidad, ascendencia indígena, discapacidad, salud, orientación sexual, características físicas o psicológicas, intereses, ideología, entre otras razones.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

El equipo directivo y los docentes son un modelo de trato equitativo en forma permanente, incluyendo a todos por igual, valorando las diferencias y evitando las discriminaciones hacia los estudiantes y sus pares.

El equipo directivo se asegura de que el Reglamento de Convivencia esté ajustado a la normativa vigente y al Proyecto Educativo Institucional, y que explicita claramente derechos y deberes, las normas del establecimiento y las medidas formativas y disciplinarias asociadas a su incumplimiento.

El equipo directivo difunde el Reglamento de Convivencia vigente a toda la comunidad educativa, mediante su socialización al comienzo de cada año, la publicación en el sitio web institucional, la firma de las familias, los apoderados y los estudiantes al momento de su recepción, entre otras acciones.

El equipo directivo y los docentes aplican el Reglamento de Convivencia y se aseguran de que las medidas formativas y disciplinarias se cumplan de forma consistente, es decir, que todos los docentes apliquen las medidas correspondientes por igual y que se sigan procedimientos justos.

El equipo directivo y los docentes definen por escrito reglas y procedimientos compartidos por toda la comunidad educativa para regular ciertas actividades y situaciones cotidianas, como el ingreso y salida de clases, inicio de la jornada, registro de asistencia y atrasos, desplazamientos en pasillos y en la sala de clases, entrega de avisos, comportamiento en asambleas, permisos para salir de clases, cosas perdidas, entre otras.

El equipo directivo y los docentes instalan y refuerzan constantemente en la comunidad educativa las reglas y procedimientos definidos. Por ejemplo, explican la necesidad e importancia de estos, los enseñan mediante su descripción y demostración, los practican hasta asegurar su adecuada ejecución, los repasan en forma periódica, entregan retroalimentación, entre otras.

Los docentes, al inicio del año escolar, acuerdan con sus estudiantes procedimientos y normas de comportamiento en sus salas de clases e implementan acciones para asegurar su cumplimiento.

El personal del establecimiento monitorea a los estudiantes en los distintos lugares y momentos de la jornada escolar, y se responsabiliza por su integridad física y psicológica. Por ejemplo, toma asistencia en todas las horas de clase, mantiene presencia en los recreos, hace rondas por los lugares más solitarios y aislados, entre otras medidas.

El personal del establecimiento se asegura de contar con un control efectivo de los ingresos y salidas de todas las personas, mediante un sistema de registro, atención constante en portería y cierres perimetrales seguros para evitar situaciones como el ingreso de personas no autorizadas, cimarras, robos, estudiantes perdidos, entre otros.

El personal del establecimiento está atento y previene toda forma de acoso y abuso entre o hacia los estudiantes, ya sea de poder, sexual, físico u otro, de manera presencial o virtual. Para esto, promueve el autocuidado, instaura códigos formales de relación, indaga señales de transgresiones, mantiene comunicación fluida con los estudiantes, sus familias y apoderados, entre otras medidas.

El personal del establecimiento aplica protocolos de acción frente a la sospecha o detección de vulneración de derechos de todos los estudiantes, los cuales establecen medidas protectoras de su integridad, apoyo pedagógico y psicosocial, y denuncias a los organismos competentes cuando corresponda, entre otras.

El equipo directivo y los docentes corrigen permanentemente y de manera formativa, las faltas de menor gravedad (como el lenguaje y comportamiento groseros, la copia, hurtos menores, peleas entre compañeros, rayado de escritorios o paredes entre otras), para evitar que las faltas leves faciliten el surgimiento de otras cada vez más graves.

El equipo directivo y los docentes enfrentan decididamente las faltas graves que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento (como el vandalismo, conductas crueles, porte de armas, peleas violentas, amenazas u otras) identificando a los responsables, buscando que tomen consciencia del daño provocado, implementando



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

sanciones, acordando medidas de reparación e informando a las familias y los apoderados cuando corresponde.

El equipo directivo y los docentes promueven en la comunidad educativa la noción de que el acoso escolar (bullying) no es una práctica aceptable y toman medidas para prevenirlo mediante la toma de consciencia de sus efectos, el desarrollo de la empatía, el fortalecimiento de lazos de confianza entre estudiantes y adultos responsables, entre otras.

El equipo directivo y los docentes aplican protocolos de acción y medidas efectivas frente a toda situación de agresión o acoso escolar (bullying) de sus estudiantes, en los que se establecen medidas formativas, de apoyo psicosocial y protectoras de la integridad de los estudiantes, sean estos víctimas o victimarios

SUBDIMENSIÓN: Participación y vida democrática.

DIAGNOSTICO:

El equipo directivo y los docentes construyen una identidad positiva en torno al Proyecto Educativo Institucional, ya que: - Transmiten entusiasmo en torno a los sellos distintivos del establecimiento. - Instauran lemas, símbolos, himnos, ritos y celebraciones para promover los principios y valores del establecimiento. - Transmiten un relato positivo y movilizador de la historia del establecimiento. - Incentivan a todos los miembros de la comunidad educativa a representar adecuadamente al establecimiento.

El equipo directivo y los docentes promueven un sentido de pertenencia y comunidad. Para esto: - Desarrollan vínculos afectivos positivos, que favorecen que todos se sientan aceptados, valorados, incluidos y estimulados. -Organizan actividades que unen a la comunidad educativa en torno a un proyecto común, como apoyar a sus deportistas en competencias, colaborar en causas solidarias, realizar actividades recreativas intergeneracionales, entre otras.

El equipo directivo y los docentes motivan la participación de los estudiantes, sus familias y apoderados. Para esto: -Ofrecen instancias para mostrar sus trabajos e



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

iniciativas, y apoyan la autogestión de proyectos. -Solicitan su colaboración en la organización y ejecución de actividades escolares. - Los motivan a asistir a las actividades escolares y buscan sus aportes para mejorarlas. - Los mantienen informados sobre los logros y desafíos del establecimiento.

El personal del establecimiento reflexiona frecuentemente con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con su comunidad, su país y el mundo; les transmiten que su aporte es valioso y necesario, y que cada persona puede hacer una diferencia real en la sociedad.

El personal del establecimiento promueve que los estudiantes lideren y se involucren en iniciativas constructivas que propician la responsabilidad con la sociedad y el medioambiente, tanto actividades sencillas y cotidianas como grandes campañas. Por ejemplo, los motivan a organizar y participar en campañas solidarias, a analizar las necesidades de la sociedad y el medioambiente, a liderar estilos de vida sustentables entre sus pares, entre otras.

El personal del establecimiento es un modelo de responsabilidad con la sociedad y el medioambiente, y transmite este compromiso a los estudiantes mediante acciones cotidianas. Por ejemplo, participa en campañas solidarias, usa en forma eficiente la energía y el agua, reutiliza materiales, colabora con el aseo y ornato del establecimiento, entre otras.

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 demás actividades escolares. Para esto, les preguntan qué piensan, escuchan lo que quieren decir, les dan tiempo para explayarse, contrapreguntan, abren discusiones, retoman las opiniones y las amplían, los guían para que estudien y elaboren argumentos pertinentes.

El equipo directivo y los docentes promueven que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones. Para esto, fomentan las argumentaciones centradas en ideas, la comprensión de distintos



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

puntos de vista, el escuchar atentamente al otro, estar abierto a cambiar de opinión ante buenos argumentos y defender lo que se piensa sin agredir a los demás.

El equipo directivo y los docentes organizan constantemente instancias formales para promover que los estudiantes intercambien ideas, se formen una opinión y aprendan a deliberar y debatir con fundamentos. Por ejemplo, los motivan a participar en foros y blogs de discusión, organizan debates, analizan con ellos videos de debates, entre otros.

El equipo directivo garantiza y le da importancia a la constitución del Centro de Alumnos y las directivas de curso, para promover la formación democrática y ciudadana e incentivar la participación de los estudiantes.

El equipo directivo asegura la realización de elecciones del Centro de Alumnos en un marco de democracia, pluralismo y diálogo. Para esto, promueve la organización de campañas electorales, la postulación de al menos dos listas, la existencia de listas paritarias cuando corresponde, el respeto a la integridad del proceso, entre otras acciones.

El equipo directivo da facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan ejercer su labor de manera efectiva, representen las necesidades de todos los estudiantes ante la dirección y el Consejo Escolar, y apoyen al establecimiento. Para esto, ofrece ayuda, tiempo y espacios para que organicen y lleven a cabo sus actividades.

El equipo directivo promueve la constitución y la participación activa del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados. En este sentido, cumple con la normativa vigente referida a estos, les facilita espacios y tiempo para funcionar, los considera en la toma de decisiones en su calidad de representantes, genera instancias de colaboración y los involucra en proyectos y actividades del establecimiento.

El equipo directivo mantiene canales de comunicación fluida con los distintos estamentos y miembros de la comunidad educativa. Para esto: - Usa medios efectivos para mantener informada a la comunidad, como circulares, sitios web,



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

reuniones informativas, diarios murales, entre otros. -Establece y difunde los procedimientos para consultar, recoger inquietudes, sugerencias y reclamos, para lo cual asigna responsables, establece horarios de atención y medios, como la libreta de comunicaciones, el correo electrónico o entrevistas. - Instala mecanismos para sondear los intereses, necesidades y disponibilidad de los miembros de la comunidad para participar y cooperar.

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

SUBDIMENSIÓN: Gestión de Personal

DIAGNOSTICO

El sostenedor o el equipo directivo estructura la organización definiendo por escrito las funciones y responsabilidades del personal y el organigrama que especifica los cargos y las relaciones entre sus integrantes. Además, logra que la comunidad educativa conozca la estructura y respete los roles definidos.

El sostenedor o el equipo directivo implementa mecanismos para contar permanentemente con todos los cargos cubiertos. Para esto: - Gestiona eficientemente los reemplazos de corto plazo. - Desarrolla estrategias para disminuir las ausencias de los docentes.

El sostenedor o el equipo directivo promueve el cumplimiento de la asistencia y de los horarios del personal mediante una cultura de la responsabilidad y supervisión de estos aspectos.

El sostenedor o el equipo directivo gestiona a tiempo el pago de sueldos, asignaciones y cotizaciones previsionales del personal.

El sostenedor o el equipo directivo usa diferentes estrategias para atraer a postulantes óptimos. Por ejemplo: -Enfoca las búsquedas en base a perfiles claramente descritos. -Activa búsquedas amplias de candidatos mediante



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

publicación del cargo en diarios, contacto con universidades, entre otros. -Ofrece condiciones laborales atractivas, como buen clima laboral, prestigio institucional, desafíos profesionales, oportunidades de perfeccionamiento o sueldos competitivos.

El sostenedor o el equipo directivo usa estrategias efectivas para seleccionar a los mejores candidatos, respetando la normativa vigente. Por ejemplo, revisión del currículum vitae, certificados de estudios y antecedentes, realización de entrevistas por dos o más personas, observación de clases demostrativas, entre otras.

El sostenedor o el equipo directivo analiza los índices y las causas de rotación del personal, pero no implementa medidas para retener al personal competente.

El sostenedor o el equipo directivo aplica con demora los procesos de desvinculación y ajuste de planta interfiriendo en el adecuado desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, su sustentabilidad y la seguridad de los estudiantes.

El equipo directivo evalúa al personal una vez al año, pero considera solo algunos aspectos de su desempeño.

El equipo directivo evalúa al personal con criterios explícitos previamente acordados y difundidos.

El equipo directivo entrega retroalimentación oportuna y detallada, y reconoce los avances y logros, así como las debilidades y áreas de mejora, acordando acciones y metas para promover un mejor desempeño.

El sostenedor o el equipo directivo implementa de manera sistemática procesos de inducción del personal. Por ejemplo, entrega y explica el sentido del Proyecto Educativo Institucional y de los reglamentos internos, enseña las rutinas y procedimientos propios del establecimiento, realiza un acompañamiento inicial, entre otros.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

El sostenedor o el equipo directivo define y prioriza las necesidades de desarrollo profesional y técnico del personal y elabora un plan anual, considerando: -El desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. - Los resultados de los Estándares de Aprendizaje y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social. -El acompañamiento de clases. - Las evaluaciones de desempeño. - Las necesidades manifestadas por el personal docente, los asistentes de la educación y personal administrativo.

El sostenedor o el equipo directivo gestiona y financia algunas instancias de desarrollo profesional y técnico, pero no abarca las prioridades y necesidades definidas.

El sostenedor o el equipo directivo evalúa la calidad y utilidad de las instancias de desarrollo profesional y técnico mediante consultas informales a los participantes.

El sostenedor y el equipo directivo evalúan anualmente el clima laboral para detectar logros y necesidades e implementar medidas para afianzar lo logrado, introducir mejoras y reparar el clima si este se encuentra deteriorado.

El sostenedor y el equipo directivo se preocupan de fortalecer el clima laboral del establecimiento de manera poco sistemática. Por ejemplo: -Ofrecen oportunidades de desarrollo y desafíos laborales a docentes, pero no al resto del personal. - Felicitan solo a algunos miembros del personal. -Expresan preocupación por el bienestar del personal, pero esto no se traduce en acciones concretas.

SUBDIMENSIÓN: Gestión de recursos financieros

DIAGNOSTICO:

El sostenedor o el equipo directivo implementa medidas sistemáticas para mantener la matrícula y completar las vacantes. Para esto, analiza y se hace cargo de las causas de la falta de postulantes o la pérdida de matrícula, aborda el deterioro de



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

la convivencia, el prestigio del establecimiento, la satisfacción de las familias y los apoderados, entre otras.

El sostenedor o el equipo directivo promueve sistemáticamente la asistencia de los estudiantes mediante estrategias efectivas. Por ejemplo, comunica la importancia de asistir a clases regularmente, exige justificativos, involucra a las familias y los apoderados de los estudiantes ausentes, premia a los cursos o estudiantes con mejor asistencia, entre otras.

El sostenedor o el equipo directivo implementa medidas efectivas para cumplir con la normativa vigente sobre el registro de asistencia, y así evitar sanciones de la Superintendencia de Educación Escolar. Por ejemplo, revisa al azar los registros de asistencia para supervisar la aplicación de la normativa e incorpora este aspecto al evaluar la responsabilidad administrativa en la evaluación de desempeño.

El sostenedor monitorea la elaboración de un presupuesto anual en cada uno los establecimientos a su cargo, pero este no es mensualizado, o bien recoge de manera informal los requerimientos y prioridades de los estamentos de las comunidades educativas.

El sostenedor monitorea la ejecución del presupuesto y controla mes a mes su cumplimiento en cada uno los establecimientos a su cargo, pero en ocasiones es poco riguroso o dilata la toma de decisiones en caso de necesidades emergentes o diferencias en lo planificado.

El sostenedor se asegura de que los ingresos se gestionen de manera oportuna y efectiva en cada uno los establecimientos a su cargo. Por ejemplo, entrega a tiempo los documentos requeridos para el pago de subvenciones.

El sostenedor promueve estrategias efectivas para controlar los gastos y asegurar la sustentabilidad de cada uno los establecimientos a su cargo. Por ejemplo, compromete a las comunidades educativas con el uso responsable del agua y la luz, compra al por mayor, cotiza varias opciones, entrega los recursos de forma gradual, entre otras.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

El sostenedor gestiona un sistema de contabilidad, elabora un balance anual y un estado de resultados en cada uno de los establecimientos a su cargo.

El sostenedor y el equipo directivo conocen la normativa vigente e implementan medidas para mantenerse actualizados sobre esta, como revisar frecuentemente el sitio web del Ministerio de Educación y de la Superintendencia de Educación Escolar, asistir a las charlas o seminarios organizados por el Ministerio de Educación u otras instituciones, entre otras.

El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de que el personal conozca la normativa vigente y lo responsabilizan por su cumplimiento, incluyendo indicadores pertinentes en la evaluación de desempeño. Para esto, realizan visitas guiadas al sitio web de la Superintendencia de Educación Escolar, charlas informativas sobre las conductas sujetas a multas, entre otras acciones.

El sostenedor y el equipo directivo implementan medidas efectivas para evitar las conductas sancionadas por la Superintendencia de Educación Escolar, como el monitoreo minucioso de los procesos y la definición de estrategias para mejorarlos, entre otras.

El sostenedor y el equipo directivo analizan la oferta de redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, de manera poco sistemática. Por ejemplo, analizan y usan esporádicamente las redes existentes, pero solo toman en cuenta su costo monetario, sin considerar su alineación con el Proyecto Educativo Institucional, las necesidades del establecimiento o su calidad.

El sostenedor y el equipo directivo gestionan de manera poco efectiva la adjudicación y la ejecución de los programas de apoyo, asistencia técnica, o la generación de alianzas con otras organizaciones. Por ejemplo, pierden oportunidades por no cumplir con las exigencias a tiempo, no se aseguran de que llegue todo lo estipulado o no monitorean la implementación.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

El sostenedor y el equipo directivo evalúan los resultados y la calidad de los programas de apoyo, de asistencia técnica y las alianzas realizadas, pero no analizan todas las variables relevantes, o bien no usan esta información para la toma de decisiones.

SUBDIMENSIÓN: Gestión de recursos educativos

DIAGNOSTICO:

El sostenedor y el equipo directivo cuentan con un sistema efectivo para mantener en buen estado la infraestructura y el equipamiento. Para esto: - Llevan un registro del equipamiento. -Cuentan con un presupuesto. -Cuentan con procedimientos para adquirir, reparar y reponer el equipamiento oportunamente.

El sostenedor y el equipo directivo establecen un sistema efectivo de aseo, lo que se refleja en que las salas de clases, patios, comedores y demás recintos se encuentran limpios y abastecidos de los elementos básicos de higiene (basureros, jabón, papel higiénico, entre otros).

El sostenedor y el equipo directivo establecen un sistema para mantener el orden y el ornato, pero este no es efectivo. Por ejemplo: -Se establecen lugares definidos para guardar objetos, pero no todos los respetan. -Se instalan diarios murales o carteles con anuncios, pero estos no se actualizan.

El sostenedor y el equipo directivo instalan una cultura del cuidado en la comunidad educativa. Para esto, les enseñan a cuidar los espacios comunes, la infraestructura y los materiales educativos.

El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los insumos fungibles básicos, los recursos didácticos y TIC exigidos por la normativa vigente, y se cercioran de que estos se mantengan en buen estado y disponibles para el uso de docentes y estudiantes.

El sostenedor y el equipo directivo, en conjunto con el técnicopedagógico, promueven débilmente entre los docentes y los estudiantes el uso efectivo de los recursos didácticos, ya que solo difunden un listado con los recursos disponibles, o bien solo promueven su uso entre los docentes.

El sostenedor y el equipo directivo capacitan a los docentes y administrativos en el uso de los recursos didácticos y TIC para potenciar el proceso de enseñanzaaprendizaje y facilitar las tareas administrativas.

El sostenedor y el equipo directivo gestionan un sistema de inventario, almacenaje y préstamo de los recursos didácticos, pero este es engorroso y dificulta su uso expedito, o bien los mecanismos para mantenerlos y solucionar los problemas no son suficientemente efectivos o se aplican de manera tardía.

El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con un espacio dedicado a la biblioteca CRA proporcional al número de estudiantes del establecimiento.

El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de que la biblioteca CRA cuente con una colección actualizada de libros y materiales de apoyo para el aprendizaje que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes.

El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de que la biblioteca CRA se encuentre en buen estado y que tenga un orden que facilite las búsquedas, los préstamos y evite las pérdidas.

El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con personal adecuado para administrar la biblioteca CRA, pero este no cuenta con las calificaciones



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

necesarias para apoyar la lectura, o bien le asignan una disposición horaria reducida, que no permite el manejo adecuado de la colección.

El sostenedor se asegura de contar con un programa de fomento lector en cada uno de los establecimientos a su cargo, pero este no abarca a todos los estudiantes del establecimiento, pues está dirigido solo a quienes muestran interés, o bien se implementa solo en algunos niveles.

8 Análisis de resultados.

De acuerdo al diagnóstico realizado, los resultados se agrupan de acuerdo a las dimensiones descritas.

Liderazgo:

Debilidad	Fortaleza
<p>El sostenedor de la escuela solo cuenta con un establecimiento, no realiza trabajo en red, debiese vincularse de manera territorial con establecimientos que estén cercanos o que puedan servir como continuidad de estudios para su comunidad.</p> <p>El sostenedor no establece metas desafiantes al director de su establecimiento.</p> <p>No se realiza análisis sobre riesgos internos o externos tales como: perdida de matrículas, presencia de nuevas alternativas educativas.</p>	<p>El sostenedor asume su rol en el cumplimiento de la normativa vigente.</p> <p>El sostenedor define formalmente las funciones que asumirá centralizadamente y aquellas que delegará a los equipos directivos.</p> <p>El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes.</p> <p>El sostenedor mantiene buena comunicación con el director.</p> <p>El director centra su gestión en los objetivos académicos y formativos del establecimiento.</p> <p>El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general de la institución.</p> <p>El director confía plenamente en el compromiso de su comunidad y de las habilidades particulares.</p>



Conclusión:

Se destaca la participación del sostenedor en el proyecto educativo, forman un buen equipo de trabajo con el equipo directivo, pero no establece metas claras con el equipo directivo, no se identifican medidas para aumentar la matrícula y no realiza acercamiento con instituciones territorialmente cercanas. Se destaca la labor del director del establecimiento, pues cuenta con una alta capacidad de liderazgo, recurre en muchas ocasiones a su equipo para dar frente de manera multidisciplinaria a los conflictos que emergen.

Gestión Pedagógica:

Debilidad	Fortaleza
<p>Se aprecia una falta de liderazgo en el encargado de la Unidad técnico Pedagógica.</p> <p>No se interpretan claramente los resultados obtenidos, el encargado de UTP no sistematiza la Información, por ende el director no cuenta con la información efectiva.</p>	<p>El director está presente en cada uno de los procesos educativos y en la toma de decisiones.</p> <p>Hay una coordinación efectiva con la unidad técnicopedagógica.</p> <p>Se gestiona la elaboración sistematizada de planificaciones.</p> <p>El director participa activamente del acompañamiento en aula.</p> <p>El equipo directivo acuerda lineamientos con la comunidad para dar cumplimiento al curriculum.</p>



Conclusión:

Se destaca el liderazgo pedagógico del director en la toma de decisiones y su proactividad al momento de encaminar el trabajo con su comunidad, cuenta con la suficiente confianza de reconocer y enmendar situaciones que afecten en lo pedagógico, lamentablemente el profesional a cargo de la unidad tecnicopedagógica tiene bastantes dificultades con el área de evaluación, no es claro en la información de que proporciona a la comunidad y no cuenta con datos claros sobre resultados.

Formación y convivencia:

Debilidad	Fortaleza
<p>No se cuenta con evidencias sobre el cumplimiento de actividades planificadas en plan de gestión para la convivencia escolar.</p> <p>No se realizan jornadas de actualización del RICE.</p> <p>El encargado de convivencia escolar no tiene horas exclusivas para realizar dicha labor.</p> <p>Deber realizarse jornadas de actualización, discusión y difusión del RICE.</p>	<p>Todos los miembros de la comunidad educativa prueben un ambiente de respeto entre todos los miembros.</p> <p>Se respeta y valora la diversidad, se realizan jornadas de manera habitual donde se trabajan temas como equidad de género.</p> <p>EL reglamento interno de convivencia escolar se encuentra actualizado.</p> <p>El reglamento interno de convivencia escolar evidencia la forma de abordar los conflictos que atenten con la sana convivencia.</p>



Conclusión:

Es importante destacar, que la encuesta de clima escolar revela que el establecimiento genera un ambiente protegido, desafortunadamente el encargado de convivencia escolar no cuenta con horas exclusivas para desempeñar dicha función, por ende esto afecta en el cumplimiento de protocolos, actualizaciones en procedimientos y difusión de reglamento.

Gestión de Recursos:

Debilidad	Fortaleza
<p>Existe poco control sobre los ingresos y egresos que produce la escuela, no se cuenta con un sistema de gestión financiera.</p> <p>Se deben realizar de manera sistemática actualizaciones a los sistemas de evaluación del desempeño de los funcionarios de la institución.</p> <p>Los espacios destinados al servicio educativo no cuentan con sistemas de climatización.</p> <p>El edificio no cuenta con zonas de evacuación.</p> <p>No están demarcadas las zonas de seguridad.</p>	<p>El sostenedor junto al director organizan de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.</p> <p>Está definido por el psicólogo de la institución el perfil de profesional idóneo y competente al cargo.</p> <p>Se trabajó con la comunidad el sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.</p> <p>Existen instancias de autocuidado donde los miembros de la comunidad promueven un buen clima laboral.</p> <p>El edificio institucional se encuentra en buen estado, se realiza higienización constante de los espacios comunes.</p> <p>Se encuentran disponible para el uso de la comunidad los diferentes recursos educativos.</p>



	La biblioteca es de uso comunitarios, por ende los miembros valoran y hacen buen uso de este espacio.
--	---

Conclusión:

Es importante que la institución cuente con los servicios profesionales de contadores que lleven la parte contable y financiera de la institución, se identifica que temas administrativos propios de la institución se cumplen a cabalidad. Se destaca el uso de material didáctico y como la comunidad ha tomado conciencia sobre el uso de esta.

9 Plan de mejoramiento.

Desde el año 2014, el Ministerio de Educación ha venido desarrollando una propuesta para los establecimientos educacionales, que consiste en un enfoque de trabajo basado en el Modelo de Gestión Escolar, que se relaciona de manera directa y tributa a su proceso de mejoramiento continuo.

Sabemos que la trayectoria de mejoramiento escolar de cada escuela y liceo es resultado de su capacidad para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, como para manejar el cambio y enfrentar los desafíos. Para que ello sea posible, durante los últimos años el Ministerio de Educación ha promovido la utilización de dos instrumentos de gestión muy valorados por los establecimientos educacionales: el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

Es importante mencionar que las metas que se propone el establecimiento deben materializarse mediante una programación e implementación de planes anuales. Definir objetivos y metas, por una parte, permitirá a las escuelas establecer prioridades y, por otra, contar con indicadores de su desempeño que le permitan retroalimentar el proceso.

La Escuela Rural Andrés Bello de la comuna de Til-Til cuenta con ingresos vinculados a subvención ordinaria, subvención escolar preferencial (SEP), subvención de mantenimiento,

Pro retención. Por medio de los recursos SEP se puede contratar con profesional psicosocial que ayudará de manera multidisciplinaria cumplir con los objetivos propuestos.

9.1 Planificación Anual

Planificación Anual

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Estrategia	Cant. Indicadores	Cant. Acciones
Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> * Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes 	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del curriculum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.	Acompañamiento al aula.	2	10
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> * Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director 	Instalar un liderazgo participativo en la comunidad educativa para una gestión coordinada y eficaz que tienda a la mejora de las prácticas de enseñanza y de los aprendizajes.	Consejos Reflexivos actualización de documentos institucionales.	2	5
Convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> * Convivencia escolar * Participación y vida democrática 	Promover la convivencia escolar dentro de la comunidad educativa a través de un enfoque multidisciplinario, Instalando una cultura de difusión del reglamento interno de convivencia escolar.	Capacitaciones/charlas reflexivas a toda la comunidad.	2	8
Gestión de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> * Gestión de los recursos educativos 	Gestionar la dotación de recursos humanos necesarios para el desarrollo efectivo del curriculum; de recursos financieros, materiales y tecnológicos, y servicios necesarios y suficientes que permitan la implementación de los objetivos y metas propuestas en el PEI y PME.	Rendiciones de cuentas.	2	2

Indicadores

Dimensión	Estrategia	Indicador	Descripción Indicador
Gestión Pedagógica	Acompañamiento al aula.	Acompañamiento al aula virtual y/o presencial	% de docentes acompañados al aula virtual y/o presencial.
Gestión Pedagógica	Acompañamiento al aula.	Retroalimentación	Porcentaje de docentes que son retroalimentados de forma efectiva.
Liderazgo	Consejos Reflexivos actualización de documentos institucionales.	Asistencia estudiantes	Porcentaje de estudiantes conectados a través de plataforma virtual y/ presencial
Liderazgo	Consejos Reflexivos actualización de documentos institucionales.	Participación consejos Reflexión	Porcentaje de docentes que participan de consejos de reflexión.
Convivencia Escolar	Capacitaciones/charlas reflexivas a toda la comunidad.	Formación	Porcentaje de estudiantes que participan de actividades formativas.
Convivencia Escolar	Capacitaciones/charlas reflexivas a toda la comunidad.	Participación	Porcentaje de miembros de la comunidad educativa que participan de acciones de convivencia escolar.
Gestión de Recursos	Rendiciones de cuentas.	Gestión de redes	Porcentaje de actividades gestionadas con las empresas.
Gestión de Recursos	Rendiciones de cuentas.	Registro control interno	Número de convenios firmados con empresas.

Acciones.

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del currículum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Elaboración de material pedagógico, didáctico e informativos institucionales.
Descripción	Diseño, elaboración, impresión y difusión de material didáctico, guías de aprendizaje, pautas e instrumentos de evaluación, reportes estadísticos, informativos, entre otros, como recursos que apoyan los procesos curriculares del establecimiento.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Terminó	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe técnico
Recursos Necesarios Ejecución	Adquisición de material fungible e insumos para la impresión de documento, útiles escolares, material de oficina y de escritorio (tintas, toner, master de impresión, papel para impresión, laminas termo laminar, lápices, cuadernos, cartulinas, etc) insumos computacionales (cables, mouses, teclado, pendrive, u otro insumo o artículo computacional)
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Guía de aprendizaje. - Acta recepción conforme (medio administrativo) - Fotografías
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$2.500.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$2.500.000



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimension	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del curriculum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	EPA Evaluando para mejorar los aprendizajes.
Descripcion	Diseñar en conjunto con los profesores un plan de evaluación para el aprendizaje de los objetivos priorizados, según el contexto.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe técnico
Recursos Necesarios Ejecución	Meet Google, apuntes, ppt reuniones virtuales.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Plan de evaluación para el aprendizaje. - Instrumentos de evaluación. - Informe de impacto plataforma AEDUC
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del curriculum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Profesores jefes de cada nivel
Descripción	El profesor jefe debe guiar el cumplimiento del curriculum planeado estrategias concretas que permitan el desarrollo de aquellos objetivos que se les dio prioridad, junto con esto debe velar por el bienestar emocional de su curso, para esto el encargado de convivencia proporcionará herramientas para su cumplimiento.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Terminó	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe de especialidad
Recursos Necesarios Ejecución	8 horas psicólogo clínico
Ate	No
Tic	Laboratorio
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Plan de trabajo de la especialidad - Registro y seguimiento de estudiantes
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$960.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$960.000



Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del currículum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Plan de apoyo a los procesos pedagógicos diversificando recursos de aprendizaje.
Descripción	Fortalecimiento y enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje de las salas de clases, talleres, espacios de recreación y convivencia con la diversificación de recursos de aprendizaje. Para implementar este plan es necesario aplicar medidas complementarias preventivas de sanitización, de prevención de contagios y de ventilación de aire en el establecimiento.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe técnico
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos de aprendizaje, material didáctico y educativo: implementos de laboratorio y deportivos, instrumentos musicales y artísticos, recursos audiovisuales y software educativo; juegos, material y recursos didácticos; bibliotecas y libros; instrumentos de evaluación diagnóstica; vestuario para actividades educativas, indumentaria deportiva, equipamiento tecnológico; mobiliario; artículos sanitarios preventivos para enfrentar crisis sanitaria-
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Plan de apoyo a los procesos pedagógicos - Acta recepción conforme (medio administrativo)
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$1.000.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$1.000.000



Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del curriculum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Plan de redes territoriales: Seguimiento a estudiantes egresados de octavo básico
Descripción	Desarrollo de estrategias de encuentro con estudiantes presenciales y/o virtuales de octavo básico, en su fase inicial es importante tener un acercamiento con los estudiantes con el fin de conocer su realidad actual y donde esperan continuar sus estudios secundarios. Se espera poder concretar alianzas con escuelas que presten el servicio de educación secundaria, para que nuestros estudiantes continúen su formación.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Dirección.
Recursos Necesarios Ejecución	Contrato de 30 para trabajador social
Ate	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Plan de trabajo - Calendario de capacitaciones - Registro de asistencia de estudiantes. - Acta de reuniones vinculación con el medio. - Entrevista apoderado. -
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$ 2.300.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$2.300.000

Dimensión	Gestión Pedagógica
-----------	--------------------



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del curriculum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Acompañamiento al aula presencial y/o virtual-
Descripción	Fortalecer la acción docente en los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula virtual y presencial- El liderazgo docente es clave en los aprendizajes de los estudiantes; se ha comprobado que el apoyo a los docentes en lo emocional y preocupación por su desarrollo profesional es una efectiva forma de incidir en estos líderes en el aula ya sea presencial y/o virtual.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe técnico – Coordinador Convivencia.
Recursos Necesarios Ejecución	Meet Google, artículos de oficina.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Calendario de acompañamiento - Pauta de observación consensuada - Fichas de retroalimentación.
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimension	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del curriculum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Talleres deportivos, artísticos, científicos y culturales.
Descripcion	Implementar un plan de talleres de extensión educativa, que permita a los estudiantes el desarrollo de habilidades artísticas, deportivas entre otros, que complementan su formación. (virtual y/o presencial) -Taller Matemática; Dirigido al refuerzo y desarrollo de habilidades. - Taller Mejorando mis aprendizajes del inglés. -Taller de música -Taller de teatro -Taller deportivo.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe técnico
Recursos Necesarios Ejecución	contratar 18 horas docentes para desarrollar talleres.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Sexualidad, Afectividad y Género
Medios de Verificación	- Plan de trabajo - Registro asistencia de estudiantes
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$2.000.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$2.000.000



Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del currículum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Consejos de cursos virtuales y apoyo emocional
Descripción	Realizar consejo de curso como un trabajo técnico pedagógico colaborativo con la unidad psicosocial, a través de plataformas virtuales, con la finalidad de lograr desarrollar el proceso de aprendizaje- enseñanza en nuestros estudiantes, contribuyendo al cuidado y la salud emocional, fortaleciendo la comunicación efectiva, en aras del respeto y tolerancia.
Fecha Inicio	01/6/2020
Fecha Terminó	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Encargado de convivencia
Recursos Necesarios Ejecución	Elaboración material pedagógico utilización plataformas virtuales.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Formación Ciudadana * Fomentar en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable, respetuosa, abierta y creativa. * Fomentar la participación de los estudiantes en temas de interés público. * Fomentar una cultura de la transparencia y la probidad. * Fomentar en los estudiantes la tolerancia y el pluralismo.
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación consejos de curso - Registro asistencia estudiantes
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer el proceso pedagógico y gestión docente en forma presencial y/o virtual considerando los sellos del establecimiento y la implementación del curriculum en general para alcanzar una mejora significativa en los aprendizajes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Acompañamiento al aula.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Fortalecimiento del CRA
Descripción	Fortalecimiento y uso del CRA presencial y/o virtual con Fortalecimiento del plan lector.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Encargada de CRA
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos del CRA, docente encargada, material de oficina.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión
Medios de Verificación	- Plan de Trabajo
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Instalar un liderazgo participativo en la comunidad educativa para una gestión coordinada y eficaz que tienda a la mejora de las prácticas de enseñanza y de los aprendizajes.
Estrategia	Consejos Reflexivos actualización de documentos institucionales.
Subdimensiones	* Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director
Acción	Actualización, socialización y difusión del Proyecto Educativo Institucional y RICE
Descripción	La Dirección revisa a lo menos una vez al año su PEI, a través de una jornada de información, trabajo y análisis, para posteriormente socializarlo y difundirlo dentro de la comunidad.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Material de oficina
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Reportes de acuerdos de jornadas. - lista de participantes - Documentos actualizados y publicados en blog institucional.
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



Dimension	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Instalar un liderazgo participativo en la comunidad educativa para una gestión coordinada y eficaz que tienda a la mejora de las prácticas de enseñanza y de los aprendizajes.
Estrategia	Consejos Reflexivos actualización de documentos institucionales.
Subdimensiones	* Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director
Acción	Yo asisto, aprendo y ganó
Descripcion	A través de este plan de trabajo " Yo asisto, aprendo y ganó" se realiza un monitoreo y seguimiento de la asistencia de nuestros estudiantes, ya sea presencial y/o virtual, a través de un comité de asistencia con integrantes del Establecimiento.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Terminó	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Inspector General
Recursos Necesarios Ejecución	Material de oficina, conformación comité de asistencia.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Sexualidad, Afectividad y Género - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - acta conformacion comite de asistencia - Reportes de asistencia presencial y/o virtual. - Plan yo asisto aprendo y gano.
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Instalar un liderazgo participativo en la comunidad educativa para una gestión coordinada y eficaz que tienda a la mejora de las prácticas de enseñanza y de los aprendizajes.
Estrategia	Consejos Reflexivos actualización de documentos institucionales.
Subdimensiones	* Liderazgo del sostenedor

	* Liderazgo del director
Acción	Comunicación remota efectiva
Descripción	Establecer un canal oficial de comunicación remota con docentes y asistentes de la educación. Sistematizar información sobre los docentes y asistentes de la educación en condiciones laborales, y sus condiciones para el teletrabajo.
Fecha Inicio	01/6/2020
Fecha Término	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Plataformas virtuales
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none">- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar- Plan de Apoyo a la Inclusión- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none">- Calendario reuniones virtuales- Listado de participantes
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



Dimension	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Instalar un liderazgo participativo en la comunidad educativa para una gestión coordinada y eficaz que tienda a la mejora de las prácticas de enseñanza y de los aprendizajes.
Estrategia	Consejos Reflexivos actualización de documentos institucionales.
Subdimensiones	* Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director
Acción	Diseño, articulación, conducción y planificación Institucional.
Descripcion	Diseñar, articular, conducir y planificar las diferentes acciones de la comunidad educativa, articulando las distintas participaciones como ADECO, PME, proyectos institucionales, entre otras, a través de un calendario anual y mensual, apoyándose en las plataformas de gestión administrativa y curricular.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Material de oficina, Sitios Web de los planes suscritos.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión
	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Calendario Anual Institucional - Calendario Mensual Institucional.
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0

Dimensión	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover la convivencia escolar dentro de la comunidad educativa a través de un enfoque multidisciplinario.
Estrategia	Capacitaciones/charlas reflexivas a toda la comunidad.
Subdimensiones	* Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Acción	Asiste, conectate y aprende
Descripción	Aumentar en un 3% la asistencia de estudiantes en relación al año 2019 ya sea presencial o por vía remota a través del acompañamiento de la trabajadora social.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Trabajadora Social
Recursos Necesarios Ejecución	Contratar a trabajadora social por 10 horas mensuales.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión
Medios de Verificación	- Plan de trabajo trabajadora social - Registro mensual de visitas domiciliarias y/o llamados telefónicos.
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$ 1.100.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$1.100.000



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimension	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover la convivencia escolar dentro de la comunidad educativa a través de un enfoque multidisciplinario.
Estrategia	Capacitaciones/charlas reflexivas a toda la comunidad.
Subdimensiones	* Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Acción	#quedate estudiando
Descripcion	Disminuir en un 3% la deserción escolar a través de un acompañamiento personalizado a estos estudiantes a través de un acompañamiento virtual y/o presencial por parte del equipo psicosocial y derivar a redes externas si es necesario.
Fecha Inicio	01/6/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	psicologa
Recursos Necesarios Ejecución	Contratar a psicólogo por 16 horas.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Sexualidad, Afectividad y Género
Medios de Verificación	- Plan de trabajo - Reportes de atención de estudiantes presencial y/o virtual.
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$ 1.920.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$1.920.000



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimension	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover la convivencia escolar dentro de la comunidad educativa a través de un enfoque multidisciplinario.
Estrategia	Capacitaciones/charlas reflexivas a toda la comunidad.
Subdimensiones	* Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Acción	Medio Ambiente
Descripcion	Estimular el comportamiento participativo y responsable frente al cuidado del medio ambiente ajustado al contexto actual.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Docente
Recursos Necesarios Ejecución	Materiales para la producción de huerto. 5 horas de docente a cargo.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión
Medios de Verificación	- Plan de trabajo y/o proyecto - Registro de actividades
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimension	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover la convivencia escolar dentro de la comunidad educativa a través de un enfoque multidisciplinario.
Estrategia	Capacitaciones/charlas reflexivas a toda la comunidad.
Subdimensiones	* Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Acción	Programa de Educación sexual, afectividad y género (PROCES)
Descripcion	Implementación de un plan diseñado para entregar orientaciones que permitan abordar desde la promoción y prevención la sexualidad, afectividad y género en todas sus implicancias en el desarrollo tanto individual, como en el colectivo inmerso en la sociedad de manera armónica y natural respondiendo a las orientaciones plasmadas desde el MINEDUC.
Fecha Inicio	04/5/2020
Fecha Termino	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Orientador
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos humanos: -Involucramiento de todos los actores de la comunidad educativa: centro de padres, de estudiantes, docentes, directivos, asistentes de la educación y funcionarios de la educación en sus planificaciones de trabajo.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Sexualidad, Afectividad y Género
Medios de Verificación	- Plan de acción PROCES
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0

Dimensión	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover la convivencia escolar dentro de la comunidad educativa a través de un enfoque multidisciplinario.
Estrategia	Capacitaciones/charlas reflexivas a toda la comunidad.
Subdimensiones	* Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Acción	Elaboración Plan de autocuidado y salud mental
Descripción	El actual escenario marcado por la contingencia sanitaria nos obligó a adaptar nuestras prácticas pedagógicas y acciones en beneficio de la salud mental y autocuidado afianzando hábitos de vida saludable de nuestra comunidad escolar, a fin de prevenir conductas y situaciones que pongan en riesgo la integridad física y mental de nuestra comunidad.
Fecha Inicio	22/3/2020
Fecha Terminó	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Encargado de convivencia
Recursos Necesarios Ejecución	Elaboración de material pedagógico con sugerencias para el autocuidado y salud mental.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Plan de trabajo - Material digital en blog institucional
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$0
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$0



Dimension	Gestión de Recursos
Objetivo Estratégico	Gestionar la dotación de recursos humanos necesarios para el desarrollo efectivo del currículum; de recursos financieros, materiales y tecnológicos, y servicios necesarios y suficientes que permitan la implementación de los objetivos y metas propuestas en el PEI y PME.
Estrategia	Rendiciones de cuentas.
Subdimensiones	* Gestión de los recursos educativos
Acción	Caja Chica ley SEP
Descripción	El Establecimiento implementa "la caja chica de gastos menores SEP" para la ejecución y cumplimiento del PME en las dimensiones que se necesite.
Fecha Inicio	02/3/2020
Fecha Terminó	31/12/2020
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Contar con \$250.000 mensuales para cubrir diversas necesidades de gastos imprevistos. Material de oficina, material de enseñanza y/o didáctico, insumos, repuestos y accesorios computacionales. Premios y estímulos para alumnos (medallas, diplomas, materiales educativos) Salidas pedagógicas (entradas, traslados, colaciones). Flores para ornamentación, premios. Reparación de materiales y equipos adquiridos vía SEP. Otros materiales para la implementación de talleres.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Sexualidad, Afectividad y Género - Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Rendición de gastos mensual
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$2.250.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$2.250.000

10 Bibliografía.

Decreto-27 07-ABR-2020 Ministerio de Educación; Subsecretaria de educación; Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1059962>

Ministerio de Educación. (2014, Marzo). Estándares Indicativos de Desempeño (Primera edición 2014 ed.). <https://www.daemportezuelo.cl/images/desc/doc-tecnicos/ESTAND-INDICATIVOS-DE-DESEMPEÑO.pdf>

Ministerio de Educación; División general de educación (2020, Marzo). Plan de Mejoramiento Educativo, Orientaciones para su elaboración.


<https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/55/2020/03/PME-2020.pdf>

Política Nacional de Convivencia Escolar. (2019). <http://convivenciaescolar.mineduc.cl>.

<http://convivenciaescolar.mineduc.cl/politica-nacional-de-convivencia-escolar-3/>

11 Anexos.

Redes Territoriales de Convivencia Escolar



¿Qué es una
Red Territorial
de Convivencia
Escolar?

Son espacios de encuentro, donde los integrantes que la componen fortalecen vínculos de trabajo colaborativo entre diferentes niveles y actores del sistema educativo, con el fin de lograr un alcance más integral, sistémico y ordenado de las acciones en convivencia escolar y los temas relacionados a ella.

Los integrantes de la red pueden compartir experiencias, conversar sobre las diversas realidades y apoyarse mutuamente en su quehacer, siempre en conocimiento del contexto de cada territorio.

¿Por qué es importante generar redes en el ámbito educacional?

La convivencia es un fenómeno social dinámico, cotidiano y complejo, por lo que se requiere de la colaboración y experiencia de distintos actores para diseñar e implementar procesos de enseñanza, de aprendizaje y de gestión que faciliten el logro de los modos de convivir propuestos por la PNCE en el territorio.

Las redes territoriales facilitan el encuentro de actores que trabajan en convivencia escolar y el mutuo reconocimiento entre éstos, promoviendo la reflexión crítica de la práctica.

Estrategias de conformación de Redes Territoriales de Convivencia Escolar

a. Actores participantes

A nivel comunal, los principales integrantes de las Redes Territoriales de Convivencia Escolar son los Encargados de Convivencia Escolar de los establecimientos. En ellas, eventualmente también participan orientadores, duplas psicosociales, inspectores, jefes de UTP y otros directivos. Cada red invita a sus actores participantes según la realidad local por lo que su composición puede ser diversa. Esta red es coordinada por el Encargado Comunal de Convivencia Escolar. No obstante, en esta estructura de red pueden también ser invitados a participar los establecimientos particulares subvencionados.

A nivel provincial y regional el escenario incorpora a profesionales del Departamento Provincial de

Educación, Secretario(a) Regional de Educación o un representante de éste, Sostenedores de establecimientos educativos, coordinadores comunales o de redes de establecimientos particulares subvencionados, y otros ante el contexto regional y provincial.

En muchas ocasiones esta red de trabajo se vincula y aúna objetivos con el modelo de gestión intersectorial Aulas del Bien Estar. Esta red es liderada por un profesional del Departamento Provincial de Educación y/o un profesional de la Secretaria Ministerial de Educación.

PAUTA ACOMPAÑAMIENTO EN EL AULA

MÓDULO: _____

NOMBRE DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE: _____

SUBSECTOR : _____

PROFESOR: _____

CURSO: _____

I INICIO:	No observado 0	Nunca 1	A veces 2	Generalmente 3	Siempre 4
1. Comunica en forma clara el aprendizaje esperado (objetivo)					
2. Enlaza los aprendizajes y contenidos nuevos con la clase anterior					
3. Contextualiza los contenidos					
4. Hace preguntas que detectan aprendizajes previos					
5. Realiza una actividad de motivación inicial					
II DESARROLLO (realización actividad)					
6. Presenta actividad a realizar					
7. Da instrucciones claras					
8. Relaciona lo teórico con ejemplos de la vida cotidiana y/o con actividades prácticas.					
9. Utiliza un lenguaje técnico adecuado al subsector y nivel					
10. Utiliza material didáctico.					
11. Estimula a los/as estudiantes a plantear sus ideas.					
12. Propicia la interacción de los/as estudiantes con el material de apoyo.					
13. Interactúa con los/as estudiantes.					
14. Da atención a los/as estudiantes de menor captación.					
15. Integra los contenidos conceptuales, actitudinales y procedimentales durante la clase.					
16. Corrige la actividad realizada					



17. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual.					
18. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.					
19. Monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos.					
III CIERRE	No observado 0	Nunca 1	A veces 2	Generalmente 3	Siempre 4
20. Evalúa los contenidos de la clase con preguntas congruentes con el aprendizaje propuesto al inicio.					
21. Realiza síntesis de la clase					
22. Reflexiona y analiza el logro de los aprendizajes					
23. Formula desafíos a los estudiantes, para la transferencia de lo aprendido a otras situaciones de la vida diaria					

4= **Siempre**: Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza que se agrega al cumplimiento del indicador.

3= **Generalmente**: Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol asignado. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.

2= **A veces**: indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). Esta categoría también se usa cuando existen algunas debilidades que afectan el desempeño, pero su efecto no es severo ni permanente.

1= **Nunca**: indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado, a nivel insatisfactorio y éstas afectan significativamente su quehacer.

0= **No observado**: indica que no presenta el indicador evaluado, en ninguna circunstancia y éstas afectan significativamente su quehacer.

CONCEPTO	PUNTAJE IDEAL	PORCENTAJE	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE OBTENIDO
DESTACADO	83-92	90 - 100		
COMPETENTE	74-82	80 - 89		
BÁSICO	56-73	60 - 79		



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

INSATISFACTORIO	20-55	21 - 59		
NO OBSERVADO	0-19	0 - 20		

TU OPINIÓN ES IMPORTANTE

ESTIMADO ALUMNO:

Por favor, dedica unos minutos a responder este cuestionario. La información que nos entregues servirá para conocer TU nivel de satisfacción con la asignatura y el colegio.

Tus respuestas son confidenciales.

1. Datos del subsector:

Nombre de la Asignatura: _____

Nombre del Profesor : _____

Curso : _____

Marca con una cruz (X) en el casillero que contiene la alternativa que más te identifique

I Ambiente propicio para el aprendizaje. EL PROFESOR / A:	SIN INFORMACIÓN 0	MUY EN DESACUERDO 1	DESACUERDO 2	DE ACUERDO 3	MUY DE ACUERDO 4
1.Crea en el aula un ambiente relajado					
2.Sabe cuando los alumnos no están entendiendo lo que explica					
3.Fomenta la participación de los alumnos					
4. Consigue que los estudiantes participen activamente en sus clases					
5. Me da la oportunidad de participar activamente en sus clases					
6. Introduce temas de discusión y anima a los alumnos a participar					
7. Hace preguntas interesantes en clase					
8.Resuelve nuestras dudas con exactitud					



9. Manifiesta una actitud receptiva y respetuosa en su relación con el alumnado					
10. Se muestra dispuesto a ayudar a los estudiantes que tienen dificultades					
11. Me proporciona la posibilidad de conocer y comentar la valoración de mis exámenes					
12. Nos informa el nivel de aprendizaje que tenemos, antes de los exámenes					
13. Trata de obtener lo mejor de cada alumno					
14. Me motiva a trabajar al máximo					
15. Hace un seguimiento de nuestro aprendizaje a lo largo del curso					
16. Se comunica de forma clara y fácil					
17. Fomenta que sus estudiantes realicen un trabajo personal y sistemático.					
II EL PROFESOR CUANDO EXPONE LA MATERIA:	SIN INFORMACIÓN 0	MUY EN DESACUERDO 1	DESACUERDO 2	DE ACUERDO 3	MUY DE ACUERDO 4
18. Explica los aprendizajes esperados					
19. Realiza actividades participativas que favorecen mi aprendizaje					
20. Explica con claridad					
21. Es ordenado y sistemático lo que me facilita su seguimiento					
22. Es fácil tomar apuntes					
23. Es fácil seguir la materia con este profesor					
24. Hace resúmenes que facilitan la comprensión y retención					
25. Mantiene un ritmo de exposición correcto					
26. Demuestra que ha preparado las clases					
27. Demuestra un buen dominio de la materia que explica					
28. Demuestra interés por la materia que imparte					
29. Aclara la importancia de los contenidos del curso					
30. Insiste en los aspectos más importantes y en los de difícil comprensión					



31. Distribuye el tiempo entre los temas según su dificultad					
32. Relaciona los nuevos conceptos con otros familiares					
33. Habla con expresividad y variando el tono de voz					
34. Expone la materia con dinamismo y entusiasmo					
35. Hace la clase amena y divertida					
36. Utiliza ejemplos para explicar la materia					
37. Posee un conocimiento avanzado de su asignatura					
38. Consigue mantener mi atención durante las clases					
III EVALUACIÓN					
39. Los enunciados de las pruebas son claros					
40. La corrección de las pruebas es adecuada y justa.					
41. Las pruebas, trabajos o disertaciones evalúan los aprendizajes y contenidos estudiados en clases.					
42. Se nos evalúa constantemente.					
NUESTRO COLEGIO					
I LAS SALAS DE CLASES:	SIN INFORMACIÓN 0	MUY EN DESACUERDO 1	DESACUERDO 2	DE ACUERDO 3	MUY DE ACUERDO 4
1. El espacio de trabajo es adecuado					
2. La iluminación de las salas es buena					
3. El equipamiento es adecuado					
II SALA DE ENLACES:					
4. El funcionamiento de los computadores es adecuado					
5. El espacio de trabajo es suficiente					
6. Consideras suficiente el horario de uso de la sala de enlaces					
7. La cantidad de computadores es apropiado para el número de alumnos					
III CRA (Biblioteca)					
8. La Biblioteca está bien equipada					
9. La cantidad de libros es suficiente					
10. El horario de uso es suficiente					



11. La atención y el trato al público por parte de la encargada del CRA es adecuado					
IV SERVICIOS GENERALES:					
12.El servicio de fotocopia es eficiente					
13. La atención y el trato por parte secretarias es adecuado					
14. La atención y el trato por parte de los inspectores es adecuado					
15. La atención y el trato por parte de encargados del casino es apropiado					
16. La atención y el trato por parte de los auxiliares es apropiado					
17. La atención y el trato por parte de profesores jefes es apropiada					
V DIRECTIVOS					
18. La Directora atiende y escucha con buena disposición a los estudiantes					
19. El estilo de Dirección de la Unidad Educativa es coherente con mis expectativas.					
20. La Orientadora atiende con buena disposición a los estudiantes					
21. El estilo de la Orientadora es coherente con mis expectativas.					
22. La Encargada Pedagógica atiende con buena disposición a los estudiantes					