



**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN
DE CALIDAD**

Trabajo de grado II

Proyecto Educativo Institucional

Profesor: Carmen Bastidas

Alumno: Judith Castillo López

Santiago – Chile, Abril 2020



Introducción

El plan de mejoramiento, es un potente instrumento que sirve para consolidar procesos de cambio que permiten construir una visión compartida sobre un compromiso que posibilite el desarrollo de acciones teniendo siempre el resultado como hilo conductor hacia el mejoramiento.

La excelencia de una organización viene marcada por su capacidad de crecer en la mejora continua de todos y cada uno de los procesos que rigen su actividad diaria. La mejora se produce cuando dicha organización aprende de si misma, y de otras, es decir, cuando planifica su futuro teniendo en cuenta el entorno cambiante que la envuelve y el conjunto de fortalezas y debilidades que determinan” (ANECA, webs.uvigo.es)

La planificación de su estrategia es el principal modo de conseguir un salto cualitativo en el servicio que presta a la sociedad. Para ello es necesario realizar un diagnóstico de la situación en la que se encuentra. Una vez realizado es relativamente sencillo determinar la estrategia que debe seguirse para que el destinatario de los servicios perciba, de forma significativa, la mejor implantada. Apoyarse en las fortalezas para superar las debilidades, sin duda la mejor opción de cambio.

A continuación, se establece el diagnóstico de la escuela San Agustín, respecto de su situación de mejoras para el presente año 2020. Responde al trabajo conjunto con el equipo de gestión, desde la aplicación de la pauta de evaluación, la determinación de puntos críticos y la aplicación de estrategias de mejoramiento mediante un Plan de Mejoramiento.



Marco Teórico.

Actualmente se asume que la tarea fundamental en el rediseño de las organizaciones escolares es revisar la disociación que existe entre lo específicamente pedagógico y lo genéricamente organizacional. Esto supone visualizar que la palanca de las transformaciones educativas radica en una gestión integrada de la institución educativa estratégica. Por otra parte toda acción de mejoramiento no debe situarse fuera de los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula. Si una innovación no incide en la calidad de los aprendizajes de los alumnos difícilmente se la podría calificar como mejora. Este esfuerzo es el que puede demandar cambios a otros niveles, como por ejemplo la gestión organizacional de las escuelas, pero sin perder el foco en el aprendizaje.

“Tal como plantea CIAE informe 4 la literatura internacional sobre modelos de mejoramiento educativo ha tenido a coincidir en torno a que la escuela sea el centro de los procesos de cambio, que las condiciones internas de las instituciones educativas son determinantes para potenciar o inhibir procesos de cambio y que, por tanto, deben ser explícitamente abordadas y que estos procesos deben estar centrados en un conjunto reducido pero estratégico de metas, definidas en torno a los aprendizajes de los alumnos, que la sustentabilidad de cualquier proceso de mejoramiento se basa en la generación de capacidades autónomas a nivel de la escuela, y que las propuestas de mejoramiento deben estar basadas en conocimiento relevante, evidencia científica o experiencia de docentes efectivos” (Fullan, 1991; Hopkins, 1998). (asistencia técnica educativa externa, mineduc)

Sólo una profunda transformación de la forma de trabajo en educación permitirá situar al sistema educativo en óptimas condiciones de avanzar hacia los objetivos estratégicos que lo están desafiando: calidad, equidad, pertinencia del currículo y profesionalización de las acciones educacionales. La transformación en la que estamos inmersos nos impone transitar desde un presente modelo de administración escolar muy enraizado en el pasado, hacia un modelo presente lanzando presente lanzando hacia el futuro, aunque muchas veces parezca sólo un deseo: la gestión educativa estratégica. (competencias para la profesionalización. Cap II. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, 2000.)

Ante las formas rutinarias, formales y por tanto, rígidas con que han sido tratadas las situaciones educativas, se están proponiendo diferentes alternativas de trabajo en gestión que comparte un mismo supuesto fuerte, la comprensión de que las escuelas son la unidad de organización clave de los sistemas educativos.



La diferencia entre administración y gestión es una diferencia relacionada con la comprensión y con el tratamiento de las unidades y las problemáticas educativas.

Los modelos de administración escolar resultan, a todas luces, insuficientes para trabajar sobre estos problemas en el contexto de sociedades cada vez más complejas, diferenciadas y exigentes de calidad y pertinencia educativa. Resulta insoslayable contraer el compromiso o afrontar el desafío de promover que lo modular de las organizaciones educativas sea generar aprendizajes, de manera de alinear a cada onstitución educativa y a todo el sistema en el logro de la formación demandada.

Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización

La transformación conlleva al rediseño del trabajo educativo bajo ciertos principios centrales, fortalecimiento de la cooperación profesional a todo nivel, integración de funciones antes separadas como diseño y ejecución, reorganización de la comunicación a partir de redes y sobre todo la generación de nuevas competencias de alto orden.

Asumir que las organizaciones se han tornado de tal forma compleja que no alcanza sólo con nuevas recetas sino “una nueva manera de pensar, un nuevo modo de ver; necesitamos cambiar los anteojos” (Serieyx 1994:96)

Trabajo en equipo

La presencia de los modelos de organización del trabajo basados en los supuestos de administración y control comienzan a ser cuestionados, fundamentalmente por la implicación de la división del trabajo que proponen y la separación alineante entre diseñadores y ejecutores. Valores como la obediencia y el acatamiento están dando paso a otros, la creatividad, la participación activa, el aporte reflexivo, la flexibilidad, la invención, la capacidad de continuar aprendiendo, la escuela entendida como comunidad de aprendizaje entre otros.

La colaboración se convierte, pues, en la expresión de una cultura escolar encaminada a dotar a la institución escolar de una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover y al profesorado de herramientas con las que encontrar motivación hacia su trabajo.



Apertura al aprendizaje y a la innovación.

Más que contar con patrones únicos de soluciones, se ha vuelto imprescindible disponer de estrategias sistemáticas para desplegar soluciones creativas y apropiadas para cada nueva situación problemática. Las estructuras de conservación creadas por el modelo de la administración escolar eran excelentes para mantener funcionando lo dado. La gestión educativa tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad para la experimentación, que sea capaz de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper las barreras de la inercia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de, encarar y resolver sistemáticamente problemas; generar nuevas aproximaciones y experimentaciones; aprender a partir de la propia experiencia y cuestionarla; recuperar experiencias de otros, originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas.

Asesoramiento y orientación al profesionalismo.

Ante la complejidad y diferenciación de entornos que emergen, corresponderá originar toda una diversidad de estrategias de gestión educativa que promuevan diversas soluciones específicas a los procesos de enseñanza. Se requerirán espacios para “pensar el pensamiento”, pensar la acción, ampliar el “poder epistémico” y la voz de los docentes, habilitar circuitos para identificar problemas y generar redes de intercambio de experiencias, entre otras cuestiones. Tal diversidad sólo puede consagrarse con una forma diferente de integración y coordinación, tanto en la formación inicial de los docentes como en el asesoramiento y orientación continua en los espacios institucionales y de perfeccionamiento. Para ello serán necesarias nuevas prácticas, experimentación, diseños flexibles de investigación, sistemas de medición de calidad provincial y local que alimenten las acciones de transformación, orienten los aciertos y sean insumos para alentar la continuidad de los esfuerzos no certeros aún.



Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.

La claridad de metas, la orientación hacia los fines, la visión de futuro supera las pocas informaciones de la lógica administrativista. Por otra parte, se trata de enfrentar el futuro y sus problemáticas clarificando objetivos, generando consensos, identificando metas y generando así coherencia y espíritu de emprendimiento y creatividad. La recuperación del sentido de toda la comunidad educativa de generar aprendizajes es prioritario en tiempos de cambio vertiginosos permanentes y es tarde de gestores. La gestión, más que controlar a los sujetos, reconoce la necesidad de propiciar múltiples espacios de formación en competencias clave para todos los actores del sistema, que originen una sinergia capaz de promover una organización inteligente rica en propuestas y creatividad, que estimulen la participación, así como la responsabilidad y el compromiso, que dé lugar al desarrollo de ambientes de trabajo basados en la confianza.

Liderazgo Pedagógico.

La gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas.

Por *liderazgo* se entiende aquí un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. Las de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes. Un gestor tiene presente que; cada proyecto es pequeño, cada meta de cambio es menor, se hace paso a paso, es una mejora pequeña, pero al servicio de una obra de transformación de más amplio margen. El desafío de la gestión es mostrar la diferencia de calidad de cada cambio así de esta forma inspirar y motivar a los demás para que conciban el camino de la transformación como posible, además de deseable.



Calidad como meta.

Si se considera a la calidad como la meta del proceso en la educación, este debe de considerar a cada uno de los elementos que lo integran e innovador, entre los múltiples y variantes significados al concepto de calidad cabe señalar el criterio de calidad como eficacia, entendida como el logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo (Programa calidad y equidad de la educación, 2001-2002) hoy la preocupación está centrada en el diseño de las estrategias que articulen los elementos externos internos del sistema escolar con la finalidad de crear más y mejores oportunidades de aprendizaje atendiendo a la diversidad de la población.

Existen varios paradigmas como modelos que buscan en forma completa obtener la educación total o integral (Seibold, 2000) donde la primera la relaciona con cuatro características fundamentales, la primera de ellas pone un énfasis en la satisfacción del “cliente” que puede llegar a ser descubiertas o satisfechas, la segunda el proceso de “mejora continua” de la gestión como del proceso, unido a esto una “participación” de todos los agentes que intervienen y por último se requiere que exista un nivel de “interpelación” que desde el punto de vista educativo con una vinculación al sector productivo y educativo entre universidades. La segunda se incorpora a la equidad, que es un valor como un elemento que sería difícil de medir, por lo tanto, no es fácil de evaluar por ello se debe apelar a nuevas formas de evaluaciones y de autoevaluación que garanticen en forma y fondo que las medidas tomadas y ejecutadas están logrando los resultados previstos. Ya que el interés por la calidad en la educación y de los servicios educativos se asocia a la preocupación por realizar adecuadas actividades de aprendizaje para la totalidad de los alumnos. Siendo que la evaluación, así como la calidad educativa es una realidad compleja (Bertoni, 1997), depende de una gran cantidad de factores y no permite ser acotada por un solo indicador que de un resultado, dado que la evaluación está relacionado con “un rendimiento de cuentas” esta permite ser usadas por la autoridades educativas como el medio para determinar los apoyos brindados y permite analizar cada una de las acciones realizadas, encaminadas a una educación dinámica integral, la evaluación debe de dejar de ser instrumento que se utiliza para controlar el nivel educativo de la población estudiantil, es preciso que estos instrumentos educativos sean transformados en un medio que utilicen las propias instituciones para mejorar su calidad educativa, ya que la enseñanza en las condiciones de la practica real o en el servicio debe preparar profesionales capaces de trabajar en colectivos para enfrentar los cambios acelerados que ocurren en el ámbito de toda la sociedad. Considerando la creciente implementación de sistemas para el



control, el aseguramiento, el perfeccionamiento o la planificación de la calidad dándose en las empresas, así como, el renovado tratamiento que durante los últimos años sufrieron los conceptos de calidad, evidencia que esta se ha convertido en una “arma competitiva” de una importancia no solo en las organizaciones modernas (Cañedo, 1996) sino también en las instituciones educativas. Sin embargo, López Ruperez (1997) afirma que en el ámbito de la educación el cliente es el ciudadano-colectividad, dándose esto a través de la opinión pública y los diferentes organismos sociales, con una visión de los retos productivos del país. Se requiere de personas creando, aportando ideas que ejerzan un liderazgo, ya que la verdadera educación de calidad significa más que seguir cierto curso de estudios. Es amplia, incluye el desarrollo armonioso de todas las facultades físicas y mentales. Dado que la evaluación es clave del proceso de mejoramiento su diseño debe ser muy creativo y bien analizado; y a su vez pueda ir respaldado por una buena estrategia de implantación sujeta a la realidad. Los modelos pueden ser sujetos a modificaciones y realizar una adaptación de la institución o mejor, diseñar un modelo propio fundamentado en cada uno de los elementos que forman parte de la educación. Existen diferentes modelos donde esto hace notar algún elemento en particular ya sea la institución, el docente, el entorno socioeconómico o el alumno. Los enfoques que se representan como una base en la calidad de la educación superior supone una relación de coherencia entre cada uno de los componentes del sistema. Dentro de los modelos relacionados con la calidad de la educación superior, la función del docente puede ser tomadas desde diferentes puntos, en el enfoque sistémico supone una relación de coherencia o unión entre cada uno de los componentes que integran el sistema.



Marco Contextual

Dimensionamiento del establecimiento

Nombre Unidad Educativa: Colegio San Agustín

Sostenedor: Corporación Municipal De Paine

Región: Metropolitana

Provincia: Del Maipo

Comuna: Paine

Dirección: Km. 38 ½ de la Carretera Panamericana 5 Sur.

Teléfono: 22 5499235 / 22 5499236

Email: direccion@sanagustin.cl

Horario de funcionamiento: Lunes a Jueves de 08:15 a 18:00 Viernes de 08:15 a 14:30.

Marco Referencial.

El colegio San Agustín se encuentra ubicada en la localidad de villaseca, comuna de Buin. En ella se educaron por más de 20 años los niños de este lugar y de sus alrededores. El sitio donde se ubica fue donado por la municipalidad, de propiedad fiscal, gracias a las diligencias del alcalde de la época, La construcción fue financiada mediante una donación de quinientos mil pesos ofrecida por un vecino de la comuna e invertida en bonos de la Sociedad Constructora de Establecimientos Educativos.

Fue inaugurada en octubre de 1999. Lo que constituyó un hecho que marcó ineludiblemente aquella generación, pues la diferencia sustancial que dispensaba la construcción aportó a la labor académica y administrativa tanto como posibilitó la incorporación de nuevas disciplinas y elevó sostenidamente los índices de escolaridad.



El proyecto fue elaborado por los arquitectos Aracena y Monckeberg y es un ejemplo representativo de las escuelas construidas en la primera mitad del siglo XX. De materiales sólidos, albañilería reforzada, posee un muy buen diseño funcional. La escuela tiene una planta en forma de L en torno a un patio interior. El brazo largo es paralelo a la calle y está ubicado de oriente a poniente. Sus salas de clases tienen un corredor por un lado y sus ventanas se abren hacia el norte. Su brazo corto se orienta de norte a sur y su corredor es de un ancho mayor, lo que lo convierte en un espacio apropiado para servir como gimnasio o lugar de juegos cuando llueve. Hacia la calle, la escuela recibe con un pórtico en cuyo frente se encuentra su nombre. Destacable también es la edificación realizada a una altura de aproximadamente un metro sobre el nivel de la calle, lo que ayuda a evocar las nobles tareas educadoras que allí se realizan.

Su primer Director fué el Señor Jorge Moreno Ramírez. Hasta la fecha 5 directores han tenido que velar por el buen funcionamiento de la Escuela, siendo actualmente su Directora en calidad de “Interina” Katherine Castillo López.

La matrícula del establecimiento actual de 338 alumnos atendidos por una dotación de 14 Docentes.

El colegio cuenta con una moderna instalación para el desarrollo de distintas actividades:

Las salas de clases poseen pizarras acrílicas, pizarras interactivas. Cada alumno hace uso su propio banco y estante para guardar sus útiles. Se cuenta con buena iluminación natural y ventilación.

El Colegio San Agustín pertenece a una zona netamente rural rodeada de pequeñas Parcelas, casas de campo, Muchos negocios pequeños, Industrias , condominios, Fondos diversos rubros como , siembras, cultivo, apicultura etc. donde activamente trabajan muchas de las familias de nuestros alumnos, que provienen del sector. La situación anteriormente señalada manifiesta serias dificultades con los alumnos, pues la mayoría no cuentan con el apoyo de sus padres frente a las tareas escolares, por ello es una alternativa cultural y social para los niños ya que en su medio agrícola no lo pueden encontrar.

La localidad donde está inserta la Escuela se llama Villaseca, está ubicada en el Km. 38 ½ de la Carretera Panamericana 5 Sur.

Síntesis de antecedentes pedagógicos

Función	Cantidad
Directora	1
Jefe de UTP	1
Encargado convivencia Escolar	1
Coordinadora académica	1
Coordinadora PIE	1
Docentes	20
Asistentes de la educación	18
Psicóloga	1
Asistente Social	1
Educadora diferencial	3
Fonoaudióloga	1
Terapeuta Ocupacional	1

Nuestro colegio cuenta con 50 funcionarios, 338 estudiantes, nuestro colegio cuenta una capacidad para 10 cursos desde pre kínder a octavo básico un curso por nivel.

SINTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGOGICOS

Las finalidades Educativas de esta Unidad Educativa tendrán los siguientes propósitos:

Alcanzar una educación integral de calidad que logren en nuestros estudiantes resultados de aprendizajes superiores al promedio de su grupo socio-económico de origen y a través de la formación valórica, la cultura, la vida sana, la convivencia escolar y el cuidado del medio ambiente, podemos formar estudiantes que aporten positivamente a nuestra sociedad.

La inclusión implica recibir a todos los estudiantes que optan por nuestro establecimiento acogiéndolos, afectivamente desde su realidad. Estamos convencidos que todos los niños y niñas pueden aprender, independientemente de sus condiciones sociales y necesidades educativas especiales.



La familia es la primera educadora, por lo tanto, es con ella y no a pesar de ella, con quienes debemos educar a nuestros estudiantes. Para ello queremos hacerlos participe de los procesos de desarrollo de sus hijos, reforzándoles que su responsabilidad y rol formativo es inaludible.

La corriente educativa que centran el proceso pedagógico en el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes nos permiten alcanzar aprendizajes significativos a través de metodologías creativas, experienciales y colaborativas. Donde el estudiante es el protagonista del proceso y el docente es responsable de acompañar al alumno en el camino que va desde su curiosidad hacia la verdad; esta basada en la ley natural, en los pilares de la civilización occidental y en la sabiduría popular propia de la gente de nuestra tierra.

La educación debe ser centrada en la persona como un ser libre, único e irreplicable, que lleva dentro de si un proyecto de vida que al alcanzarlo logra su plenitud. Creemos que durante la infancia y la adolescencia los adultos deben acompañar a los estudiantes en la aventura de su descubrimiento y en la adquisición de herramientas para lograrlo.

Diagnostico Institucional.

1- Autoevaluación de la gestión educativa

Para este componente de la autoevaluación institucional se propone analizar los resultados del último PME implementado, puesto que las dimensiones del modelo describen en términos genéricos los distintos ámbitos de la gestión educativa.

Dimensiones	Preguntas	Respuestas
	¿Cómo ha sido el cumplimiento de los objetivos en relación a las acciones ejecutadas?	Los objetivos de han cumplido en un 70%. Existen acciones que aún no se han cumplido, puesto que están planificadas para los siguientes meses.
	Los objetivos y acciones anuales de cada dimensión de proceso ¿Qué cambios generaron en las prácticas cotidianas de la comunidad educativa?	Mejoras en las habilidades Trabajo colaborativo entre pares Innovación e implementación de nuevos recursos para el logro de los aprendizajes Conformación de equipos de gestión Lineamientos claros Valoración de todos los miembros de la comunidad educativa. Actividades preventivas y formativas.
	¿Cuáles son las principales conclusiones que se obtuvieron del análisis y el nivel de desarrollo del último PME implementado?	Necesitamos potenciar, fortalecer y modificar en caso que sea necesario las diferentes acciones que se mantienen para el siguiente periodo.
Dimensión de resultados	Preguntas	Respuestas
	¿Cuál es el grado de cumplimiento de las metas anuales?	Las metas se cumplieron en su mayoría sobre el 75%.
	¿De qué manera el cumplimiento de las metas muestra efectos respecto del logro de los objetivos?	El cumplimiento de estas metas permitió fortalecer la entrega de los contenidos para así mejorar el desarrollo de las habilidades de nuestros estudiantes.
	Si los resultados no fueron favorables de acuerdo a lo esperado ¿Qué decisiones se deben adoptar?	Mejorar la entrega de los aprendizajes fortaleciendo las estrategias diversificadas en el aula, la incorporación de material concreto para apoyar el desarrollo de las habilidades y aprendizajes esperados de todos y cada uno de nuestros estudiantes.

2- Autoevaluación de los distintos planes requeridos por normativa.

En esta matriz, se registran el estado de implementación de los distintos planes requeridos por normativa, en este sentido, se busca establecer la línea de base de cada plan y/o los nudos críticos que han impactado en la implementación de ellos, lo que permitirá el diseño de las acciones adecuadas para profundizar en una propuesta de mejoramiento integral

Plan	Preguntas para el análisis	Respuestas
Plan de Gestión de la Convivencia Escolar	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?	Dentro de los tres ámbitos desarrollados podemos afirmar que se han fortalecido los valores propios al ÉI en los estudiantes y colaboradores a través de actividades tales como mes de la convivencia escolar, celebraciones de actos cívicos y actividades complementarias. Se implementan programas de estudio que contribuyen a la internalización de los valores declarados en el PEI, a través de consejos técnicos desarrollados por el equipo de convivencia escolar al menos una vez por mes que permite a su vez genera e instala un clima de convivencia que plasme el proyecto educativo institucional.
	¿Qué nos falta por mejorar?	Apropiar al apoderado del reglamento interno y normas de convivencia escolar, incentivar a los estudiantes a hacer más evidentes los sellos educativos de nuestra escuela y no sólo a través de dinámicas generadas con las asignaturas.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Plan	Preguntas para el análisis	Respuestas
	¿Qué nos falta por mejorar?	La implementación de los talleres en los cursos durante el segundo semestre y proyectar de manera más atingente en cada nivel los talleres a desarrollar con los profesores jefes en el año 2020.
Plan	Preguntas para el análisis	Respuestas
Plan de Formación Ciudadana	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?	La política de trabajo en nuestra escuela está desarrollada en conjunto con el consejo de profesores, definiendo una cantidad importante de fichas de trabajo en las cuales se vinculan las asignaturas en este plan. Esto ha permitido la apropiación en la comunidad a través de actividades formales educativas, así como extra programáticas.
	¿Qué nos falta por mejorar?	Desarrollar el 100% de las actividades diseñadas y desarrollar una evaluación de lo realizado para lograr ser mas eficaces con los diferentes ámbitos de formación ciudadana.
Plan	Preguntas para el análisis	Respuestas
Plan de Desarrollo Profesional Docente	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?	Generamos espacios de formación que permita evaluar críticamente la práctica de aula y la retroalimentación
	¿Qué nos falta por mejorar?	Instancias de reflexión docente, capacitaciones referentes a temas actuales de educación.

3- Autoevaluación de la implementación curricular

Este paso de la autoevaluación institucional, requiere analizar la implementación del currículum y los énfasis puestos, para responder a las necesidades, de distinta índole, de la comunidad educativa. Para registrar la información de este paso, se pone a disposición la siguiente matriz

Pregunta de análisis	Respuesta
Describa la(s) principal(es) dificultad(es) respecto de la implementación curricular detectadas por los docentes y equipo de gestión	Cumplimiento de la cobertura curricular en las diferentes asignaturas del plan de estudio.
¿Cómo impactan las dificultades identificadas anteriormente, en la implementación efectiva del currículum?	Impactan directamente en los aprendizajes de los estudiantes.
Pregunta de análisis	Respuesta
¿Cómo se ha abordado la implementación del currículum para responder a las necesidades de los estudiantes?	Realizar acompañamiento al aula. Revisión y retroalimentación de planificaciones. Seguimiento de las prácticas docentes a través de entrevistas.
¿Cómo se ha abordado la vinculación entre los sellos del PEI y la implementación del currículum? ¿Se ha enfatizado en algún aspecto en particular?, ¿cuál?	Se ha incorporado los sellos en las diferentes asignaturas a través de actividades complementarias al currículum: Talleres JEC – SEP- ferias saludables muestras pedagógicas.

Análisis de Resultados.

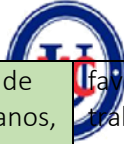
Identificar qué resultados de la institución se analizarán.

Registrar el nombre de	los resultados analizados
SIMCE	
IDPS	

Preguntas para el análisis	Respuestas
De la información analizada ¿Cuáles son las causas que explican los resultados obtenidos?	Estrategias efectivas para promover aprendizajes significativos y desarrollar habilidades a través de la promoción de nuestros sellos educativos
¿Qué procesos pedagógicos han influido en los resultados?	Sistematizar un trabajo coordinado y constante entre ciclos para realizar lineamientos comunes que permitan a los estudiantes desarrollar de mejor manera sus habilidades, fomentar el trabajo colaborativo.
¿Qué conclusiones surgieron del análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos?	Contar con las estrategias para utilizar el material didáctico y tecnológico, para realizar clases diversas para atender a cada uno de los estilos de aprendizaje de nuestros estudiantes. Realizar lineamientos comunes en el desarrollo de las actividades curriculares Sistematizar la preparación de la enseñanza cumpliendo con la planificación. Visibilizar las actividades realizadas y relacionadas con los IDPS.

Registro de las fortalezas y oportunidades de mejora de los procesos institucionales y pedagógicos por dimensión de proceso y de resultados.

Dimensión	Aspectos para el análisis	Fortalezas	Oportunidades de mejora
Gestión Pedagógica	Procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo de todos los estudiantes	Planificaciones entregadas mes a mes Incorporando en ellas estrategias diversificadas y evaluaciones con adecuación. Co docencia entre docentes y equipo PIE. Trabajo colaborativo entre pares.	Acompañamiento al aula con retroalimentación por partes del equipo de gestión. Monitoreo de la calidad de la cobertura curricular por parte del equipo directivo. Reuniones de docentes por ciclo.
Liderazgo	Diseño, articulación, conducción, y planificación institucional a cargo del sostenedor y el equipo directivo.	El equipo directivo realiza orientaciones, apoya las necesidades y metas institucionales instaurando un ambiente académico de inclusión y con altas expectativas basadas en nuestra misión y visión.	Potenciar, fortalecer las estrategias comunicativas referentes a generar un canal efectivo de comunicación.
Convivencia	Procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional.	Promovemos el desarrollo verbal, social y compromiso cívico de los estudiantes mediante variadas actividades de participación activa y efectiva fortaleciendo el desarrollo socioemocional.	Crear instancias de encuentros de convivencia escolar con diversos temas de interés y actuales para nuestros estudiantes. Implementación de talleres por parte del equipo de convivencia escolar.
Gestión de Recursos	Procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones	Se implementan diversos recursos para el trabajo dentro y fuera del aula, los que	Potenciar los aprendizajes haciendo uso más continuo y permanente de los



	adecuadas, tanto de los recursos humanos, financieros y educativos para el desarrollo de los procesos educativos.	favorecieron el trabajo docente y pedagógico.	recursos técnicos y audiovisuales con los que cuenta la escuela. Ampliar las estrategias de aprendizaje.
--	---	---	--

Conclusiones de la Autoevaluación Institucional

Analizadas las fortalezas y oportunidades de mejora de los procesos institucionales y pedagógicos en cada una de las dimensiones del PME, y recogidos los sellos educativos del PEI, se elaboran conclusiones para cada una de ellas, que permiten establecer las prioridades para la elaboración de la planificación estratégica del ciclo.

Conclusiones por Dimensión

¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión Pedagógica?

Los objetivos se han cumplido en un 60%, existen acciones que aún no se han cumplido puesto que están planificados para los meses siguientes.

Mejoramos en las habilidades, fomentando el trabajo colaborativo entre pares, innovación e implementación de nuevos recursos para el logro de los aprendizajes.

¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Liderazgo?

Los objetivos se han cumplido en un 60% existen acciones que aún no se han cumplido, puesto que están planificadas para los meses siguientes.

Se han realizado lineamientos claros y se han realizado instancias de valoración de todos los funcionarios.

¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Convivencia?

Los objetivos se han cumplido en un 50%, existen acciones que aún no se realizan puesto que están planificadas para los meses siguientes.

Han aumentado los padres más involucrados en la formación académica y social de sus estudiantes, mejorando el compromiso en cada una de las actividades realizadas.

Hemos fortalecido las actividades preventivas y formativas propiciando un buen ambiente de aprendizaje para cada uno de nuestros estudiantes.

¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión de Recursos?

Los objetivos se han cumplido en un 50%

Se han implementado recursos pedagógicos para el desarrollo de las diferentes habilidades de nuestros estudiantes valorando el desempeño de cada uno de los miembros de nuestra comunidad educativa.

Han aumentado las herramientas para el cumplimiento de funciones de cada uno de nuestros funcionarios.

¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis del área de Resultados?

Se mejoraron nuestro sistema de organización, monitoreo y evidencias que sirven como medio de verificación y visualización de los resultados, avances y/o retrocesos de aspectos como evaluaciones nacionales, comunales e internas.

Sistematización del sistema de planificación y evaluación.

Desarrollo de estrategias metodológicas para el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Formulación de la Planificación estratégica.

La Planificación estratégica permite diseñar un ciclo de mejoramiento a mediano plazo que cumpla con los deseos, expectativas y necesidades de cada comunidad educativa. Esta etapa se compone de tres pasos: elaboración de objetivos estratégicos, metas estratégicas y estrategias de mejora.

Objetivos y Metas Estratégicas para un año.

Los objetivos estratégicos se elaboran por cada dimensión incluyendo el área de resultados. Las metas estratégicas están relacionadas al objetivo.

Dimensión: Gestión Pedagógica	
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Fortalecer el trabajo colaborativo de los equipos de aula, en el proceso de enseñanza aprendizaje realizando monitoreo permanente, potenciando las prácticas pedagógicas y evaluativas. Con el propósito de mantener una educación de calidad y altas expectativas.	El 100% de los equipos de aula trabajan en forma colaborativa con el fin de potenciar las practicas pedagógicas, al finalizar el período de cuatro años.

Dimensión: Liderazgo	
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Diseñar, articular, conducir y planificar las orientaciones y objetivos de la escuela traducidas en acciones concretas, definidas y compartidas por toda la comunidad.	100% de diseño, articulación, conducción y planificación de las orientaciones y objetivos de la escuela.

Dimensión: Convivencia	
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Favorecer el desarrollo personal y social de la comunidad educativa basado en nuestro proyecto educativo. Intencionado el desarrollo de una autoestima positiva, habilidades para relacionarse con los demás y participar constructivamente en la sociedad.	90% de participación activa de la comunidad educativa en el proceso de formación de los estudiantes de acuerdo a nuestro PEI, promocionando prácticas formativas y preventivas que aseguren un ambiente propicio para todos los integrantes de la comunidad educativa.

Plan de Mejoramiento

Colegio San Agustín

PME Fase Estratégica Anual 2020

1. Vinculación entre Fase Estratégica y Fase Anual

Dimensión: Gestión Pedagógica	
Objetivo Estratégico	Planes Requeridos por la normativa
Fortalecer el trabajo colaborativo de los equipos de aula, en el proceso de enseñanza aprendizaje realizando monitoreo permanente, potenciando las prácticas pedagógicas y evaluativas. Con el propósito de mantener una educación de calidad y altas expectativas.	x Plan de Gestión de la Convivencia Escolar
	Plan de Formación Ciudadana
	x Plan de Apoyo a la Inclusión
	Plan de Sexualidad, Afectividad y Género
	x Plan de Desarrollo Profesional Docente
	Plan Integral de Seguridad Escolar
Estrategias	
1º Periodo Anual	Sub dimensión
Utilización de diversas formas de desarrollar las habilidades y contenidos, atendiendo a la diversidad de nuestros estudiantes y monitoreando permanentemente la cobertura curricular y los estándares de aprendizaje.	X Gestión del Currículum
	X Enseñanza y aprendizaje en el aula
	X Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Dimensión: Liderazgo		
Objetivo Estratégico	Planes Requeridos por la normativa	
Diseñar, articular, conducir y planificar las orientaciones y objetivos de la escuela traducidas en acciones concretas, definidas y compartidas por toda la comunidad.	x	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar
		Plan de Formación Ciudadana
	X	Plan de Apoyo a la Inclusión
		Plan de Sexualidad, Afectividad y Género
	X	Plan de Desarrollo Profesional Docente
	Plan Integral de Seguridad Escolar	
Estrategias		
1º Periodo Anual	Sub dimensión	
Definición de apoyo centralizado y recursos financieros, estableciendo atribución, metas a cumplir y evaluación del desempeño, instalando un ambiente laboral comunicativo, colaborativo y comprometido con la tarea educativa.	X	Liderazgo del sostenedor
	X	Liderazgo formativo y académico del director
		Planificación y gestión de resultados

Dimensión: Convivencia		
Objetivo Estratégico		Planes Requeridos por la normativa
Favorecer el desarrollo personal y social de la comunidad educativa basado en nuestro proyecto educativo. Intencionado el desarrollo de una autoestima positiva, habilidades para relacionarse con los demás y participar constructivamente en la sociedad.	x	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar
	x	Plan de Formación Ciudadana
	x	Plan de Apoyo a la Inclusión
	x	Plan de Sexualidad, Afectividad y Género
	x	Plan de Desarrollo Profesional Docente
	x	Plan Integral de Seguridad Escolar
Estrategias		
1º Período Anual	Sub dimensión	
Participación activa de la comunidad educativa en el proceso de formación de los estudiantes de acuerdo a nuestro PEI, promocionando prácticas formativas y preventivas que aseguren un ambiente propicio para todos los integrantes de la comunidad educativa.	X	Formación.
	X	Convivencia
		Participación y vida democrática.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Dimensión: Gestión de Recursos		
Objetivo Estratégico	Planes Requeridos por la normativa	
Asegurar la provisión, administración y optimización de los recursos, para lograr una adecuada implementación de los procesos educativos.	x	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar
		Plan de Formación Ciudadana
	x	Plan de Apoyo a la Inclusión
		Plan de Sexualidad, Afectividad y Género
	x	Plan de Desarrollo Profesional Docente
	Plan Integral de Seguridad Escolar	
Estrategias		
1º Período Anual	Sub dimensión	
Implementación de estrategias efectivas para fortalecer, motivar y perfeccionar al personal, con el fin de lograr un clima laboral positivo, planificando y eficientemente los recursos según el presupuesto de la institución, realizando ajustes en caso de existir necesidades emergentes.	X	Gestión del Personal.
	X	Gestión de recursos administrativos y financiero.
		Gestión de recursos educativos

2. Programación anual

Dimensión: Gestión Pedagógica	
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Fortalecer el trabajo colaborativo de los equipos de aula, en el proceso de enseñanza aprendizaje realizando monitoreo permanente, potenciando las practicas pedagógicas y evaluativas, con el propósito de mantener una educación de calidad y altas expectativas.	El 100% de los equipos de aula trabajan en forma colaborativa con el fin de potenciar las practicas pedagógicas, al finalizar el período de cuatro años.

Estrategias diseñadas para esta dimensión	Elaboración de planificaciones que contribuyan a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje y actividades interdisciplinarias que permitan articular las diferentes asignaturas.
Subdimensión focalizada	Gestión del Curriculum
Indicador de seguimiento 1	Porcentaje de retroalimentación al docente del proceso educativo (planificación, trabajo en aula y evaluación) planificado y efectivamente realizado.

Acción 1	1.1.1. Sistema de monitoreo de cobertura curricular planificado y evaluado.	
	<p>Director y equipo técnico coordinan correcta implementación de bases curriculares y programas de estudio y evaluación de los procesos.</p> <p>Lo anterior mediante acciones como: Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, realización de clases efectivas con acompañamiento y evaluación efectiva de procesos.</p> <p>Utilización de resultados para mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Entrega de calificaciones a los apoderados con cierre semestral al fin de cada semestre.</p>	
Fechas	Inicio	02-03-2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Jefe Técnico, Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	<p>Periodos pedagógicos bimestrales.</p> <p>Agenda municipal.</p> <p>Software de gestión escolar.</p> <p>Mediciones externas de habilidades con preguntas tipo SIMCE.</p> <p>Monitoreo de lectura en 1º y 2º Básico</p> <p>Capacitaciones</p> <p>ATE</p>	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Retroalimentación de planificaciones, visitas al aula y evaluaciones.	
	Plan Desarrollo Profesional Docente.	
	Análisis semestral de Estándares Aprendizaje por nivel.	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$8.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
Total	\$8.000.000.-	

Acción 2	1.1.2. Monitoreo al aula y retroalimentación de estrategias.	
	Realización de clases efectivas con acompañamiento al aula utilizando herramientas tales como: pauta de observación de clases consensuada y retroalimentadas al menos dos veces en el año por cada docente	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Equipo directivo.
Recursos para la implementación de la acción	Insumos de oficina, insumos computacionales, material didáctico para el trabajo en el aula.	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan de Gestión de la Convivencia Escolar	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Pauta de acompañamiento y retroalimentación al aula firmada por el docente y el observador.	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$4.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$4.000.000.-

Estrategias diseñadas para esta dimensión	Elaboración de planificaciones que contribuyan a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje y actividades interdisciplinarias que permitan articular las diferentes asignaturas, con estrategias que potencien la diversidad de nuestros estudiantes
Subdimensión focalizada	Enseñanza y aprendizaje en el aula
Indicador de seguimiento 1	Porcentaje de planificaciones elaboradas que incluyan actividades interdisciplinarias que articulen las diferentes asignaturas.
Indicador de seguimiento 2	
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	1.2.1. Estrategias efectivas para el aprendizaje de todos los estudiantes	
	Los docentes acompañan el proceso de aprendizaje de los alumnos de forma clara, rigurosa, interesante y utilizando estrategias efectivas y significativas. Para lo anterior, usan material didáctico suficiente, adecuado y contextualizado como guías, salidas pedagógicas. Utilizan recursos tales como fotocopidora e internet para asegurar que los estudiantes cuenten con materiales suficientes y acceso a la información que requieren.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Jefe técnico
Recursos para la implementación de la acción	Bibliotecas de aula. Tabletas. Internet. Multifuncional Transporte Escolar Alimentación Plan de salidas pedagógicas	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Retroalimentación de planificaciones, visitas al aula y evaluaciones.	
	Plan Desarrollo Profesional Docente.	
	Plan de Salidas Pedagógicas.	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$12.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
Total	\$12.000.000.-	

Acción 2	1.2.2. Fortaleciendo la formación de los primeros años Aplicación y adecuación a la realidad de la escuela del año 3 del Plan Vivero. Uso de planificación y operacionalización del Plan Vivero entregado por el equipo técnico DAEM, enfocado en la planificación, organización del tiempo y el espacio con uso de rincones.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Jefe Técnico
Recursos para la implementación de la acción	Material didáctico, educativo y audiovisual	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente.	
Programas	Plan Vivero	
Medios de verificación	Planificaciones de clase.	
	Operacionalización del Plan Vivero	
Financiamiento	PIE	\$6.000.000.-
	SEP	
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
Total	\$6.000.000.-	

Acción 3	1.2.3. Articulación de docentes	
	Articulación del trabajo pedagógico por ciclo y departamento de asignatura con equipo PIE estableciendo tiempos de forma sistemática que permitan elaborar planificaciones y actividades interdisciplinarias que contribuyan a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Jefe Técnico
Recursos para la implementación de la acción	Material de oficina, material de librería kit de evaluación, material tecnológico y material concreto. Horas docentes destinadas a trabajo de articulación.	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Desarrollo Profesional Docente.	
Programas	SEP – PEI	
Medios de verificación	Actas Reuniones de Articulación	
Financiamiento	PIE	\$12.000.000.-
	SEP	
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$12.000.000.-



Estrategias diseñadas para esta dimensión	Desarrollo de estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses y habilidades diversas.
Subdimensión focalizada	Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Indicador de seguimiento 1	Porcentaje de estudiantes que participan en actividades extracurriculares

Acción 1	1.3.1. Apoyo a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos.	
	<p>Apoyo permanente a los estudiantes para asegurar asistencia, retención y mejores aprendizajes, para ello, especialistas evalúan problemáticas, desarrollan estrategias, las aplican y reevalúan para asegurar inclusión, aprendizaje y continuidad de estudios de todos. Para esto se desarrollarán actividades como evaluaciones, intervenciones sico-socio-educativas, talleres, co-enseñanza.</p> <p>El equipo directivo asegura que todas las horas docentes estén relacionadas con tareas determinadas, lo que queda estipulado en la presentación de dotación docente.</p>	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Encargado Convivencia Escolar
Recursos para la implementación de la acción	<p>Docentes y asistentes de aula SEP</p> <p>Horas de docente de aula destinadas a trabajo colaborativo</p> <p>Docentes y asistentes de aula PIE</p> <p>Ayudantes de aula</p> <p>Plan de Apoyo a la Inclusión</p> <p>Dupla psicosocial</p> <p>Transporte Escolar. Incentivos. Alimentación. Entradas. Artículos de Librería. Insumos Educativos.</p>	
Planes	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar</p> <p>Plan de Apoyo a la Inclusión</p> <p>Plan de Desarrollo Profesional Docente</p>	
Programas	PIE – SEP	
Medios de verificación	Registro de atención de estudiantes.	
	Resultado análisis semestral de asistencia y retención.	
Financiamiento	PIE	\$30.000.000.-
	SEP	\$31.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	\$1.000.000.-
Total	\$62.000.000.-	



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Acción 2	1.3.2. Generando oportunidades para el futuro.	
	Sistematización de plan de aseguramiento de la concreción de Proyectos de vida de los Estudiantes. Plan es presentado a DAEM en marzo de 2020 y puesto en marcha desde párvulos a octavo básico e incluye objetivos, metodología, cronograma y actividades específicas para cada nivel de aprendizaje, además de evaluación anual de su efectividad.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Jefe Técnico
Recursos para la implementación de la acción	Transporte Escolar. Colaciones. Materiales de oficina. Plan Proyectos de Vida	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Evaluación Plan Concreción Proyectos de Vida	
	Planificación de actividades y cronograma	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$10.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$10.000.000.-

Dimensión: Liderazgo	
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Diseñar, articular, conducir y planificar las orientaciones y objetivos de la escuela traducidas en acciones concretas, definidas y compartidas por toda la comunidad.	100% de diseño, articulación, conducción y planificación de las orientaciones y objetivos de la escuela.
Estrategias diseñadas para esta dimensión	Planificación de apoyo centralizado y de recursos financieros, estableciendo atribución, metas a cumplir y evaluación del desempeño.
Subdimensión focalizada	Liderazgo del Sostenedor
Indicador de seguimiento 1	Porcentaje de Asistencia a reuniones directores y UTP comunales.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Acción 1	2.1.1. Trabajo conjunto y comunicación efectiva entre Eq. de Gestión y Sostenedor al servicio del PEI.	
	Desarrollo del PEI mediante concreción de acciones desarrolladas por el establecimiento y apoyadas por el DAEM. Para ello: Se mantienen canales de comunicación expeditos entre DAEM y los Directores (reuniones periódicas), permanente entrega de lineamientos administrativos y pedagógicos, asesoría y monitoreo tendientes al cumplimiento de estándares de calidad y correcto funcionamiento respecto a procesos educativos, administrativos y de infraestructura según normativa.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Sostenedor
Recursos para la implementación de la acción	PEI	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Acta de reuniones entre el sostenedor y el equipo directivo	
	Acta consejos escolares	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$17.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
Total	\$17.000.000.-	



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Acción 2	2.1.2. Convenio de desempeño directivo dirigido a procesos y resultados	
	Acompañamiento técnico pedagógico del DAEM al equipo directivo utilizando como base el convenio de desempeño directivo en el que se valoran procesos y resultados. Capacitación en áreas esenciales para el desempeño de su labor diaria como líderes de la escuela, Política de incentivo a directivos, Política de incentivo a docentes y asistentes de la educación.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Sostenedor
Recursos para la implementación de la acción	Convenio de desempeño directivo ATE	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Convenio de desempeño	
	Documento políticas comunales y acuerdos de directores	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$2.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$2.000.000.-



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Estrategias diseñadas para esta dimensión	Instalación de un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.
Subdimensión focalizada	Liderazgo del director
Indicador de seguimiento 1	Cantidad de instancias de reflexión en Consejos de profesores y asistentes de la educación.

Acción 1	2.2.1. Liderando la escuela Elías Sánchez Ortúzar	
	Fomento del compromiso dando oportunidades concretas a los miembros de la comunidad para liderar y concretar iniciativas propias que permitan promover los sellos educativos de acuerdo al PEI y PME	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Marzo 2020
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Materiales de librería Insumos de oficina	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Acta y asistencia Consejo Técnicos	
	PPT Cuenta Pública y firmas asistentes	
	Actas de Consejo Escolar	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$3.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$3.0000.000.-

Acción 2	2.2.2. Identificación y valoración de la comunidad	
	Fomentar una cultura de valoración mediante premiaciones al término de cada semestre, destacando conductas valóricas, significativas, constructivas y alineadas con nuestros sellos educativos. Educar en valores cívicos y democráticos para contribuir al desarrollo creativo y personal de los estudiantes, despertando en ellos una actitud crítica de respeto hacia su realidad más cercana al amparo de los sellos educativos, realizando actividades como: desfiles del día del carabinero con toda la comunidad educativa.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Premios y estímulos para los estudiantes destacados, servicios de alimentación. Contratación de charlas, talleres para estudiantes, colaciones, insumos computacionales y de oficina.	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Formación Ciudadana	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Acta de reconocimiento de estudiantes premiados.	
	Acta de reuniones de Centro de Alumnos	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$10.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$10.000.000.-

imensión: Convivencia	
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Favorecer el desarrollo personal y social de la comunidad educativa basado en nuestro proyecto educativo. Fomentando el desarrollo de una autoestima positiva, habilidades para relacionarse con los demás y participar constructivamente en la sociedad generando espacios formativos y preventivos.	90% de participación activa de la comunidad educativa en el proceso de formación de los estudiantes de acuerdo a nuestro PEI, promocionando prácticas formativas y preventivas que aseguren un ambiente propicio para todos los integrantes de la comunidad educativa.
Estrategias diseñadas para esta dimensión	Monitoreo de compromiso y participación activa de la comunidad educativa en el proceso de formación de los estudiantes de acuerdo a nuestro proyecto educativo.
Subdimensión focalizada	Formación
Indicador de seguimiento 1	Porcentaje de participación en actividades que promuevan prácticas formativas y preventivas



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Acción 1	3.1.1. Vida saludable e integral en un entorno sustentable	
	Con el fin de lograr que los alumnos adquieran hábitos de vida saludables y de respeto con el entorno, la comunidad educativa trabaja para obtener la certificación medioambiental, mantener un Quiosco saludable y potenciar en los alumnos el deporte y actividades de desarrollo integral, participan en las actividades EDEX DAEM Paine y privilegian la cultura con actividades como aprendizaje de piano, desarrollo disciplinas deportivas, inglés, audiovisuales, día de la actividad física, semana medioambiental.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Talleres extraescolares Transporte Alimentación Piano Recursos humanos	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programas	SEP – EDEX	
Medios de verificación	Certificado Extendido pro Ministerio de Medio Ambiente	
	Asistencia a actividades generadas por EDEX.	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$6.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
Total	\$6.000.000.-	

Acción 2	3.1.2. Padres involucrados en la formación de sus hijos	
	Equipo directivo y docentes de aula generan instancia de colaboración y trabajo con Centro de Padres y con todos los apoderados. Para esto, realizan actividades tales como escuelas para y entrega periódica de calificaciones a los apoderados.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Encargado de Convivencia Escolar
Recursos para la implementación de la acción	Insumos de oficina y computacionales, ATE, insumos de librería.	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Formación Ciudadana	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Actas de reuniones de padres y apoderados.	
	Documentos de Escuelas para Padres.	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$4.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$4.000.000.-

Acción 3	3.1.3. Promover en la comunidad educativa tradiciones chilenas y Paininas y de cuidado del medio Ambiente.	
	Desarrollo de actividades culturales típicas chilenas, con mayor presencia y arraigo en las tradiciones de la comunidad Champina y Painina con el fin de fomentar la valoración de la cultura local, promoviendo la interculturalidad. Realizando actividades como fiesta de la chilenidad y juegos típicos. Fortalecer las instancias de preservar el medioambiente y generar espacios internos sustentables.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Director – Equipo de gestión
Recursos para la implementación de la acción	Juegos típicos chilenos, material didáctico, banderas, colaciones, material para ornamentar, vestimenta, géneros. Recursos humanos Materiales de jardinería	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Formación Ciudadana	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Cronograma de Actividades Medioambientales y Culturales	
	Registro Fotográfico	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$3.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
Total	\$3.000.000.-	



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Estrategias diseñadas para esta dimensión	Promoción de prácticas que aseguren un ambiente propicio para todos los integrantes de la comunidad educativa.
Subdimensión focalizada	Convivencia Escolar
Indicador de seguimiento 1	Cantidad de reuniones de trabajo realizado por el equipo de convivencia escolar.

Acción 1	3.2.1. Ambiente propicio para el proceso de enseñanza aprendizaje	
	Mejoramiento de las habilidades relacionales que permitan un ambiente propicio para la educación en el que estén presentes valores tales como inclusión, respeto, tolerancia, voluntad y perseverancia. Revisión y puesta en práctica de Plan de Convivencia Escolar. Planificación y ejecución de Asamblea Diaria, momento en el que el profesor jefe interactúa con sus alumnos. Profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en el desarrollo de habilidades socioemocionales.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Encargado de convivencia
Recursos para la implementación de la acción	Capacitaciones, programas de apoyo. Asambleas diarias, Insumos de oficina, computacionales, caja chica, insumos de librería. ATE. Patio Educativo	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Sexualidad, Afectividad y Género Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar	
	Plan Asamblea Diaria	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$6.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$6.000.000.-

Acción 2	3.2.2. Consolidación de la identidad institucional y seguimiento de eficiencia interna	
	<p>Presentar a través del uniforme institucional el sentido de pertenencia, identidad con la institución y la coherencia por lo que somos y reflejamos, entregando a los estudiantes vestimenta institucional y agenda escolar la cual es el principal medio de comunicación entre el colegio y la familia.</p> <p>Realizar eficaz y eficientemente el sistema interno de gestión de asistencia y permanencia, efectuando seguimiento y monitoreo de los estudiantes por parte del equipo de convivencia Escolar y realizando premiaciones a los alumnos que obtengan mejor asistencia al término de cada semestre.</p>	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Vestimenta Agenda Estímulos Insumos de oficina Página web	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Lista de recepción vestimenta y agendas firmada por el apoderado.	
	Programa de Seguimiento y Monitoreo de la Asistencia	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$6.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$6.000.000.-

Dimensión: Gestión de Recursos	
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Asegurar la provisión, administración y optimización de los recursos, para lograr una adecuada implementación de los procesos educativos.	90% de implementación de estrategias efectivas para fortalecer, motivar y perfeccionar al personal, con el fin de lograr un clima laboral positivo, planificando ordenada y eficientemente los recursos según el presupuesto de la institución, realizando ajustes en caso de existir necesidades emergentes.
Estrategias diseñadas para esta dimensión	Gestión del desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.
Subdimensión focalizada	Gestión del personal
Indicador de seguimiento 1	Resultados de Encuesta de satisfacción laboral

Acción 1	4.1.1. Valoración del desempeño de los docentes y asistentes de la educación.	
	Fortalecer las capacidades técnicas, valóricas y afectivas de los docentes y asistentes de la educación vigorizando sus logros educativos y formativos, ya que esto es gravitante en el éxito de toda la institución educativa.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Director – Equipo de gestión
Recursos para la implementación de la acción	Galvanos y estímulos para premiación ATE	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente.	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Acta de reunión de elección de los destacados.	
	Nomina firmada por el funcionario destacada	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$1.500.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$1.500.000.-



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Acción 2	4.1.2. Funcionarios más actualizados para cumplir su labor	
	Difundir, informar y orientar sobre modelos, métodos, estrategias y actividades para facilitar y gestionar los procesos de aprendizaje de los estudiantes y las prácticas institucionales. Fortalecer el clima organizacional de la comunidad entregando criterios y herramientas que ayuden a cada integrante a fortalecer la claridad y equilibrio en su pensar, sentir, hablar, accionar y reaccionar. Para ello fortalecer las relaciones empáticas en su comunidad logrando integración, pertenencia y confianza, con sus pares y el establecimiento, basándonos en nuestros sellos.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Director – Equipo de gestión
Recursos para la implementación de la acción	Colaciones, contratación de servicios externos, coaching y entradas. Capacitaciones, talleres. Insumos de oficina y computacionales ATE	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente. Plan de Gestión de la Convivencia Escolar	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Programa de Capacitaciones	
	Fotografías de la actividad	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$9.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
Total	\$9.000.000.-	



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Estrategias diseñadas para esta dimensión	Planificación ordenada y eficiente de los recursos según el presupuesto de la institución, realizando ajustes en caso de existir necesidades emergentes.
Subdimensión focalizada	Gestión de Recursos Financieros y Administrativos
Indicador de seguimiento 1	Porcentaje de docentes que utilizan diversos recursos metodológicos y didácticos que posee el establecimiento

Acción 1	4.2.1. Asegurando el material suficiente para el proceso de enseñanza aprendizaje	
	El Equipo Directivo lidera el uso ordenado y eficiente de los recursos, asegurando su pertinencia pedagógica, adecuación a la normativa vigente y existencia de recursos, para ello cuenta como insumo con información mensual que envía el sostenedor sobre el estado de las finanzas y con un presupuesto creado por el mismo equipo de gestión que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Informes financieros mensuales Reloj Control	
Planes	Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programas	SEP	
Medios de verificación	Inventario	
	Informe financiero mensual	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$5.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$5.000.000.-



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Acción 2	4.2.2. Mejoramiento y diversificación del uso de material didáctico y audio visual	
	Implementación de material didáctico y audiovisual que contribuya a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza – aprendizaje para las diferentes asignaturas, talleres JEC y Talleres SEP con el fin de promover el desarrollo de aprendizajes, habilidades y competencias de los estudiantes.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2020
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Material audiovisual, Capacitaciones Material Didáctico Material Educativo	
Planes	Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programas	SEP – PIE	
Medios de verificación	Planificación de Talleres JEC	
	Programa Talleres SEP y Asistencia	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$8.000.000.-
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$8.000.000.-



Bibliografía.

- Asistencia técnica educativa externa “más apoyos para los procesos de Mejoramiento educativo” Mineduc 200
- Cañedo, Rubén A. (1996) Editorial Educación y Calidad. Dos eslabones en la cadena del servicio de excelencia. ACIMED
- Hopkins, D (2008) hacia una buena escuela. Experiencias y lecciones. Santiago Fundación Chile.
- La calidad integral en educación, reflexiones sobre un nuevo concepto de calidad educativa que integre valores y equidad educativa, revista iberoamericana de educación Seibol, 2000
- La libertad de elección en educación FAES, Madrid, LÓPEZ RUPÉREZ. (1997)
- Programa calidad y equidad de la escuela, 2001-2002
- SERIEYX, Herve: El Big Bang de las organizaciones, Barcelona: Ediciones
- Agencia de calidad educación.
- Plataforma PME, comunidad escolar.
- Las Palancas del Liderazgo Escolar; PAUL BAMBRICK-SANTOYO.