



**Magister En Educación Mención**

**Gestión de Calidad**

**Trabajo De Grado II**

**Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento**

**Colegio Doctora Victoria García**

**RBD: 10142**



**Profesora: Rocío Riffo San Martín.**

**Alumna: Elena Elisabeth Ruiz Salinas.**

**Santiago – Chile, abril de 2021.**

## 2. Índice

	Página
- Resumen.....	03
- Introducción.....	04
- Marco Teórico.....	05
- Marco Contextual.....	10
- Diagnóstico Institucional.....	15
- Análisis de Resultados .....	40
- Plan de Mejoramiento.....	59
- Bibliografía.....	87
- Anexos.....	90

### **3. Resumen.**

El Plan de Mejoramiento Educativo es el instrumento que permite a la escuela, en nuestro caso Doctora Victoria García, planificar y organizar su proceso de mejoramiento educativo centrado en los aprendizajes por un plazo de cuatro años. Es aquí donde se crean metas de aprendizaje y las acciones a desarrollar en el establecimiento, mejorando así el rendimiento de los alumnos.

Cuando nos referimos a la educación en nuestro país, tratamos que esta sea siempre relevante, innovadora y significativa, pero para ello debemos buscar nuevas sugerencias al mejoramiento en la educación, y es por eso que nuestro objetivo principal está relacionado con la visión que tenemos, y esto está basado en un mejoramiento, es decir, un progreso en la calidad de la gestión en su totalidad, para así obtener alumnos que reciban una educación de calidad y un desarrollo integral y fortalecido , integrando además los aprendizajes habituales del curriculum y una variedad de actividades que están expuestas en nuestro PEI.

Por lo tanto, realizaremos un ciclo de mejoras continuas donde las etapas y las fases de este, deben ser articuladas en forma constante y permanente para así mejorar la gestión institucional y los resultados señalados en el PEI.

## 4. Introducción.

El actual informe de Trabajo de Grado II del Magister en Educación con mención en Gestión de Calidad de la Universidad Miguel de Cervantes, tiene como finalidad presentar el Plan de Mejoramiento Educativo, apoyado en un Diagnostico Institucional para el establecimiento Doctora Victoria García, ubicado en la comuna de Lo Prado y dirigido por el Sr. Juan de Dios Tejos Céspedes.

En este informe identificaremos cuales son las carencias que actualmente entorpecen la calidad de la educación, todo esto a través de un diagnóstico institucional para identificar la realidad existente del quehacer pedagógico y así poder ubicar su labor hacia una práctica más positiva y eficaz conforme con la exigencia de calidad y desarrollo que nuestra sociedad requiere, creando así estrategias que nos permitan mejorar la calidad de las prácticas educativas que emanan de este colegio.

Para obtener información necesaria y poder llevar a cabo este PME se tuvo acceso a la documentación adecuada del establecimiento (Proyecto Educativo Institucional, Reglamento de Evaluación, Reglamento de Convivencia, Cuentas Públicas, PME de años anteriores entre otros), así como también estadística de sus resultados académicos y de mediciones externas, especialmente Simce.

Por otro lado, nuestra propuesta a través de este informe, es lograr que los estudiantes obtengan una base sólida que les permita abrirse a los nuevos desafíos que se les presentaran en el futuro inmediato y, así poder lograr un porvenir con oportunidades, y desenvolverse en forma adecuada en la continuidad de sus estudios.

## 5. Marco Teórico.

La reforma educacional impulsada el año 2014 busca fortalecer un sistema educativo en donde se interpreten las bases de una educación de calidad a través de la equidad, es decir, asegurar el acceso a ella a todos los estudiantes del país, en donde el Ministerio de Educación (MINEDUC) actúe como órgano superior y provea a las instituciones escolares del apoyo necesario para el continuo mejoramiento del sistema escolar. Es así como nace, en un afán de efectividad y mejoramiento escolar, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), el que es entendido como el eje fundamental de apoyo del MINEDUC y es definido por Pávez (2015) como un “instrumento de planificación estratégica de los establecimientos educaciones [...] El PME constituye una importante herramienta de planificación y gestión, por medio de la cual cada establecimiento puede lograr lo señalado en su PEI.” (p. 15).

Este plan de mejoramiento está enmarcado dentro de la Ley SAC (Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la educación), la cual busca redistribuir las funciones dentro de las entidades del sistema educativo y en donde dentro de sus principales objetivos se distingue el de “asegurar y potenciar las capacidades del sistema escolar para mejorar la calidad de la educación y los aprendizajes integrales de todos los estudiantes del país” (ANDIME, p. 10). Por lo mismo, el Ministerio de Educación, como órgano rector, exige que cada establecimiento educacional deba desarrollar e implementar estrategias que se enmarcan dentro de un Plan de Mejoramiento educativo que se construya en función de cumplir con el objetivo anteriormente mencionado. Este PME debe ser formulado con el apoyo y el fortalecimiento de los órganos entregados por el MINEDUC, la Agencia de Calidad y la Superintendencia de Educación, las que además son las encargadas de calificar y evaluar para el “mejoramiento de la calidad y equidad de las

oportunidades educativas, considerando [a su vez] las particularidades de los distintos niveles y modalidades educativas.” (Artículo 10, Ley SAC 20.529).

Por otra parte, se debe destacar que hay un paso previo al PME: el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el que – según lo establece Pávez (2015)- expresa la meta a la que se desea llegar como institución. En otras palabras, el PME es la herramienta de planificación y gestión en donde se establece los elementos, medidas y participantes que se necesitaran para llevar a cabo lo establecido en el PEI. Es por esto, que es aquí donde cobra sentido que el PME sea una planificación estratégica a largo plazo – un plan de cuatro años- que está dividida en diversas fases y etapas. La primera fase – siguiendo con los parámetros expuestos por Pávez (2015)- es una etapa previa a la construcción del PME, en donde se realiza un análisis estratégico y una autoevaluación institucional (etapa 1), además de enunciar objetivos y metas que se buscan cumplir a nivel escuela. La segunda fase, liderada por el sostenedor y director, cuenta con un periodo anual en donde se busca diagnosticar, programar, implementar y evaluar el proyecto realizado (etapa 3); y así, finalmente, evaluar el período de mejoramiento en donde se implementó el PME (etapa 4).

El Plan de Mejoramiento Educativo contiene diversas áreas – liderazgo, convivencia escolar y gestión de recursos y gestión pedagógica – las que deberán ser abordadas de manera estratégica a lo largo de los cuatro años. Sin embargo, antes de profundizar en ellas, se debe dar cuenta algunos aspectos notables de la educación, para Kant el objetivo fundamental de esta era formar al hombre y es por este hecho que la pedagogía es un sistema de saberes que debe ser organizado y racional, ya que es de esta forma que conduce a la educación en

la dirección correcta: formar al hombre en todas las dimensiones – la condición del hombre propiamente tal, la condición de ciudadano y la condición del profesional-. La educación para Kant es un arte, pero un arte que debe ser encaminada, debido a que no puede ser dejada en una dirección libre cuando está en juego la formación de los individuos; la educación “debe transformarse en ciencia, pues de lo contrario, no constituiría jamás un esfuerzo continuo, y permitiría que una generación pudiera echar abajo lo que otra hubiera construido” (Kant, 2004: 53). Resumiendo, la educación necesita de ciertas medidas para ser una educación capaz de formar, por lo mismo el PME es clave para ofrecer una educación de calidad, porque “solo el seguimiento de las reglas, pedagógicamente ordenadas, en función de las necesidades específicas de cada quien, abre la posibilidad de una cultura moral” (Cordero, 2005: 22). El sistema educativo necesita razonar respecto a cómo educar y cómo entender la pedagogía, ya que esta es la única forma de lograr alcanzar las metas propuestas para formar a los estudiantes.

Por lo tanto, se necesita una teoría de la educación, un proyecto educativo y un plan que permita lograr que los estudiantes piensen por sí mismos, pero para lograr aquello se necesitan varios agentes que sigan el modelo de gestión escolar, el que se encuentra dividido por las cuatro áreas mencionadas anteriormente y la cual está encabezada por el liderazgo del director y los sostenedores. En este sentido, Cancino y Vera (2017) recalcan la importancia del liderazgo de estos agentes para el progreso de la calidad en la institución y el incremento de resultados de aprendizajes de los estudiantes. Es más, ambos autores señalan que existe una gran influencia en el liderazgo escolar con el aumento de la capacidad de los educadores, es decir, aprovechar y potenciar la capacidad de cada uno de los docentes dentro del aula; “bajo este contexto, las políticas de

mejoramiento educativo que no incorporen estrategias para potenciar este rol en los directivos, evidentemente tendrán serias limitaciones en su viabilidad y eficacia” (Cancino y Vera, 2017: 28). El liderazgo en la educación, según estos autores, es clave en las reformas educativas, debido a que ayudan en todos los aspectos del modelo de actividad escolar. Así mismo, Horn y Morfan (2010) estipulan que

“en Chile, el liderazgo educativo es un factor capaz de producir cambios en la organización escolar que promuevan la calidad de los aprendizajes [...] En todos los estudios revisados, se ha encontrado que el trabajo de los directivos es uno de los factores que está detrás de la eficacia escolar” (pág. 90).

Es decir, existe un ajuste directo entre el liderazgo eficaz y la calidad en la educación que se está impartiendo. Horn y Morfan (2010), además dan cuenta en su investigación que lo que más incide en la calidad de las instituciones es contar con un director que tenga la autoridad para lograr determinar diversas medidas en pos de mejorar la educación impartida. Por otra parte, agrega que esto es posible solo si cuenta con un cuerpo docente y un proyecto educativo estable, lo que lleva a dar cuenta de otro factor que se suma al liderazgo: la gestión pedagógica y la calidad docente. Estos autores también plantean que estos últimos son elementos constitutivos de la “columna vertebral” de la efectividad y calidad en la educación, debido a que estos refieren al “desarrollo profesional docente al interior de la escuela, el cual se produce en un marco colaborativo entre directivos y profesores, a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación, con el objetivo de alcanzar una alta calidad del trabajo en la sala de clases” (p. 31- 32).

Por lo que, el liderazgo es clave en un Plan de Mejoramiento, pero también lo es una planta docente que trabaje de manera colaborativa para lograr mejorar la calidad de la educación y por sobre todo crear aprendizajes significativos en todos y cada uno de los estudiantes. El proyecto elaborado además debe considerar un trabajo continuo y sistemático, por lo mismo debe ser un trabajo a largo plazo y con diversas etapas que tengan como meta prosperar como comunidad educativa hacia un mejoramiento que “garantice mejores procesos educativos e institucionales asegurando un escenario donde la calidad integral, la inclusión y la democracia sean parte de la educación” (Pávez, 2015: 42).

## **6. Marco Contextual.**

Nuestro Establecimiento Doctora Victoria García fue creado en el año 1978, con una resolución exenta 5505 del 28 de noviembre de 1978. Este se encuentra ubicado en el Pasaje Yale 6712 en la comuna de Lo Prado, con una capacidad 250 alumnos que se distribuyen en dos jornadas de 1° a 6° Básico. Asimismo, cuenta con un anexo ubicado en Avenida Las Torres, donde se imparten los niveles de Medio menor, Medio Mayor, Pre-Kínder y Kínder, con una capacidad de 60 alumnos distribuidos en jornada de mañana y tarde.

El Sr. Juan de Dios Tejos Céspedes, profesor normalista titulado en el año 1963, fue el fundador de nuestra escuela en el año, quien ha dedicado toda una vida a esta labor de enseñanza, donde sus objetivos han sido fundamentalmente transmitir conocimientos y valores como también la preocupación constante del desarrollo social de sus estudiantes.

Es importante destacar que los inicios fueron muy precarios y con un número reducido de estudiantes, paulatinamente este número fue aumentando y también se fue implementando con un mobiliario más adecuado, mejorando su infraestructura y haciendo de este lugar, un colegio que atiende a un gran número de estudiantes.

Los estudiantes de nuestro establecimiento, pertenecen a un nivel socio económico bajo y medio bajo, en su mayoría pertenecen a nuestra comuna de Lo Prado y otros a comunas aledañas. En nuestra comuna se centraliza una gran cantidad de inmigrados que conforman el grupo de mayor vulnerabilidad, esto

afecta el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, debido a las múltiples problemáticas sociales a las que se ven expuestos los escolares y sus familias, aun así, son muy bien acogidos en nuestra escuela sin distinción, ni diferencia por parte de la comunidad en general.



A partir de la dimensión curricular, nuestro colegio Doctora Victoria García toma como marco base los planes y programas propuestos por el Ministerio de Educación en los niveles de enseñanza pre-básica hasta 6° Básico.

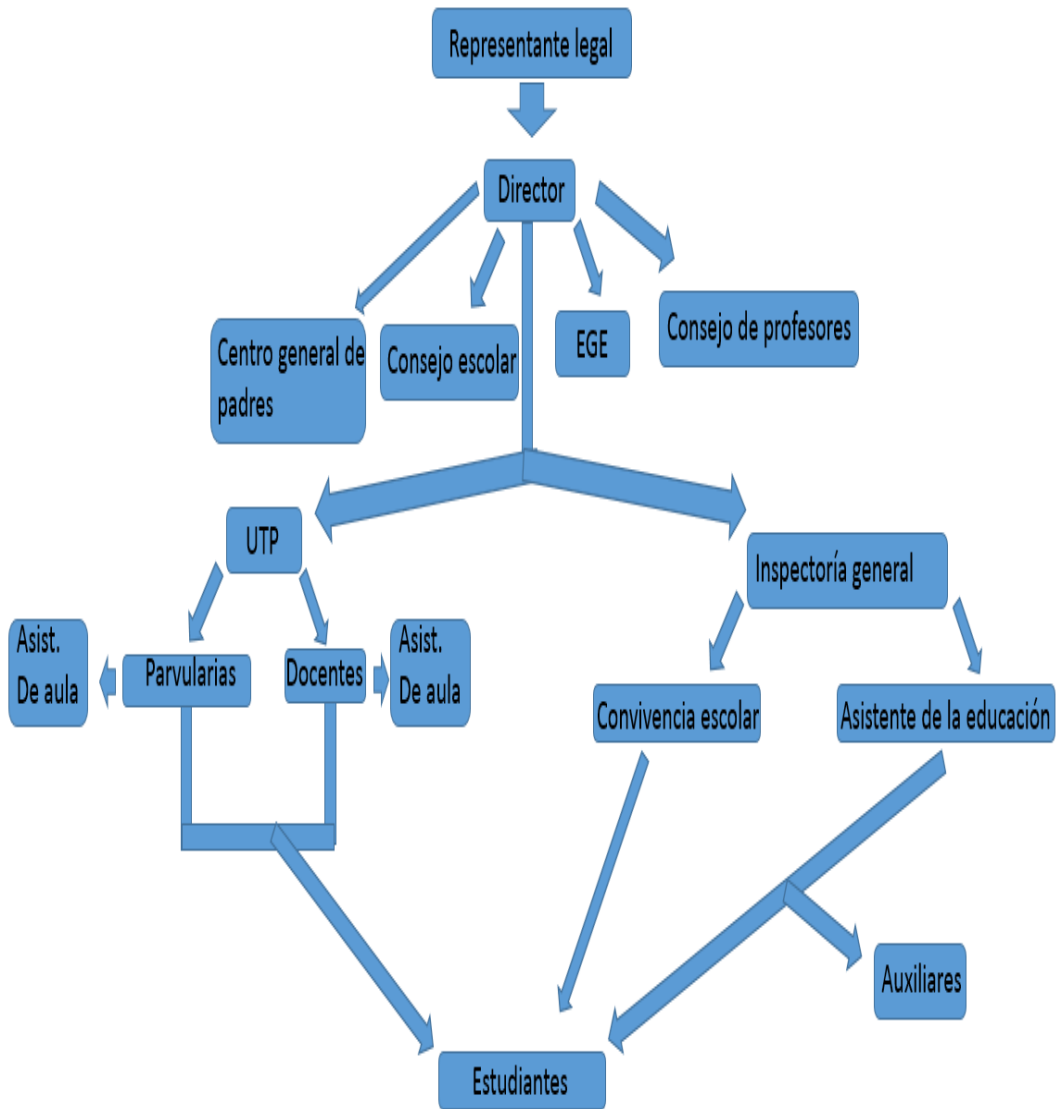
Para desarrollar nuestros objetivos contamos con una infraestructura compuesta por salas para los estudiantes, con ventilación e iluminación adecuada, sala para los docentes con electricidad e internet. Asimismo, espacios para el desarrollo de distintas actividades curriculares y extra programáticas, tales como, bibliotecas, laboratorios de ciencias, salas multiusos entre otras. También espacios para el desarrollo del talento, entretenimiento, deporte y cultura.

El cuerpo docente del establecimiento está formado por 28 profesores entre educación Pre-básica y Básica. Ellos velan por el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de cada estudiante en cualquier área de su intelecto; trabajan con aceptación a la diversidad del alumnado que ingresa al establecimiento. Así mismo, realizan actividades de reforzamiento en cada subsector para aquellos estudiantes con ritmos de aprendizajes más lentos que el promedio del curso; y están en constantes perfeccionamientos, para optimizar la labor pedagógica.

Tomando como referencia los resultados de los últimos 5 años (desde el año 2018 hacia atrás), en relación al rendimiento de los estudiantes, nuestro colegio mantuvo resultados no satisfactorios en el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación (SIMCE). Una observación importante es que los puntajes individuales tienen un alto grado de dispersión, existiendo tanto puntajes muy altos como muy bajos. Este resultado es explicable por la gran diversidad de nuestros estudiantes, es por eso que se obtuvo un promedio de 240 puntos aproximadamente durante este periodo. Desde el año 2018 se implantó una nueva modalidad de trabajo para obtener nuevos y mejores resultados al momento de rendir esta prueba externa, y también para cumplir las metas académicas propuestas.

El análisis de la prueba SIMCE del año 2019 mostró un efecto positivo en cuanto a los resultados obtenidos por los estudiantes de 4° año básico. Pues superaron en promedio los 290 puntos (hito importante y nunca antes visto en la historia de esta institución), ratificando que estas medidas pedagógicas adoptadas por el establecimiento son de vital importancia al momento de evaluar los aprendizajes de los alumnos/as. De este modo la dirección ha decidido seguir con tales prácticas de forma constante y además buscar maneras de fortalecerlas con el objetivo de mantener y aumentar los puntajes obtenidos, inyectando mayores recursos económicos y humanos para el logro de estas metas.

**Dimensión Organizativa Operativa de nuestro establecimiento:**



### Antecedentes del Establecimiento

Nombre	Colegio Doctora Victoria García
RBD	10142
Dependencia Administrativa	Particular Subvencionado
Nombre del director	Sr. Juan de Dios Tejos Céspedes
Dirección	Yale N° 6702, Villa Presidente Kennedy, Lo Prado
Teléfono	2287945862
Correo Electrónico	escdoctoravgarcia@gmail.com
Página Web	<a href="http://www.colegiovictoriagarcia.cl">http://www.colegiovictoriagarcia.cl</a>
Región	Metropolitana
DEPROV	Poniente
Comuna	Lo Prado
Nombre del Sostenedor	Sr. Juan de Dios Tejos Céspedes
Rut	8.008.325-9
Correo Electrónico	Juantejos@hotmail.com
Teléfono	221195846

## 7. Diagnóstico Institucional.

A través de esta herramienta, podremos conocer los niveles de desempeño de la gestión del Colegio en sus distintas áreas, lo cual nos permitirá generar una visión clara y efectiva del Establecimiento y así, poder tomar decisiones para el mejoramiento de los aspectos que necesitan fortalecimiento.

### 7.1 Componentes de las Áreas de Proceso del Diagnóstico Institucional:

Liderazgo	Gestión Pedagógica	Formación y Convivencia	Gestión de Recursos
Liderazgo del sostenedor (6 estándares)	Gestión Curricular (7 estándares)	Formación (7 estándares)	Gestión de personal (9 estándares)
Liderazgo del director (7 estándares)	Enseñanza y aprendizaje en el aula (6 estándares)	Convivencia (estándares)	Gestión de recursos financieros (6 estándares)
Planificación y gestión de resultados (6 estándares)	Apoyo al desarrollo de los estudiantes (7 estándares)	Participación y vida democrática (6 estándares)	Gestión de recursos educativos (5 estándares)

### **Niveles de evaluación para Diagnostico Institucional:**

Los niveles de Evaluación se expresan en una escala que representa niveles específicos de la calidad de la práctica o de la ausencia de una práctica escolar en un establecimiento educacional. Se expresa en valores (1 al 4) con sus respectivas descripciones:

<p><b>Desarrollo débil (Nivel 1)</b></p>	<p>El proceso de gestión no se ha implementado o presenta problemas que dificultan el funcionamiento del establecimiento.</p> <p>Este nivel da cuenta de la inexistencia del proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación.</p>
<p><b>Desarrollo incipiente (Nivel 2)</b></p>	<p>El proceso de gestión se implementa de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial.</p> <p>Este nivel identifica algún grado de desarrollo del proceso de gestión, pero este resulta insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada.</p>

<p><b>Desarrollo satisfactorio (Nivel 3)</b></p>	<p>El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional.</p> <p>Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del Sistema educacional chileno. Se espera que los establecimientos alcancen este nivel.</p>
<p><b>Desarrollo avanzado (Nivel 4)</b></p>	<p>El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento.</p> <p>Este nivel describe un desarrollo del proceso de gestión que excede los parámetros esperados. Reconoce una implementación ejemplar, y muestra una perspectiva de mejora y un horizonte de desafío a los establecimientos que han alcanzado el nivel de desarrollo satisfactorio.</p>

A continuación, se presenta los estándares de Desempeño que están organizados en cuatro dimensiones de la gestión escolar, y estas a su vez se dividen en tres subdimensiones con sus respectivos estándares.

**Liderazgo:**

1.-Estándares de LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR:	Nivel
Este subdimensión define al sostenedor como el responsable último de los resultados y de la viabilidad del establecimiento.	
ESTÁNDAR 1.1 El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.	3
ESTÁNDAR 1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.	3
ESTÁNDAR 1.3 El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.	4
ESTÁNDAR 1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.	4

ESTÁNDAR 1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.	4
ESTÁNDAR1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.	3

2.- Estándares de LIDERAZGO DEL DIRECTOR:	Nivel
En esta subdimensión se cuenta las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados formativos y académicos del establecimiento, a través de los siguientes estándares.	
ESTÁNDAR 2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.	4
ESTÁNDAR 2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.	4
ESTÁNDAR 2.3 El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.	3
ESTÁNDAR 2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	4
ESTÁNDAR 2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.	4
ESTÁNDAR 2.6 El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.	4

ESTÁNDAR 2.7 El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.	3
--	---

3.- Estándares de PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS:	Nivel
<p>La siguiente subdimensión, relata procedimientos y prácticas esenciales para el liderazgo y la conducción educativa. Este subdimensión releva la recopilación, el análisis y el uso sistemático de datos como herramientas necesarias para la toma de decisiones educativas y el monitoreo de la gestión del establecimiento.</p>	
<p>ESTÁNDAR 3.1 El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 3.4 El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 3.5 El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.</p>	3

ESTÁNDAR 3.6 El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.	4
--	---

## Gestión Pedagógica:

4.-Estandares de GESTIÓN CURRICULAR:	Nivel
<p>Esta subdimensión narra las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	
<p>ESTÁNDAR 4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 4.4 El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>	4

ESTÁNDAR 4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.	3
ESTÁNDAR 4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje	3
ESTÁNDAR 4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.	4

5.-Estandares de ENSEÑANZA Y APRENDIZAJES EN EL AULA:	Nivel
<p>La subdimensión refiere los procedimientos y prácticas que implementan los profesores en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.</p>	
<p>ESTÁNDAR 5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 5.2 Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 5.3 Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.</p>	3

6.- Estándares de APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES:	Nivel
<p>Esta subdimensión narra las políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades e intereses.</p>	
<p>ESTÁNDAR 6.1 El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 6.4 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.</p>	3
<p>ESTÁNDAR 6.5 El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.</p>	3

<p>ESTÁNDAR 6.6 Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.</p>	0
<p>ESTÁNDAR 6.7 Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.</p>	0

## Formación y convivencia:

7.- Estándares de FORMACIÓN:	Nivel
La subdimensión relata las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes	
ESTÁNDAR 7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.	4
ESTÁNDAR 7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.	4
ESTÁNDAR 7.3 El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.	3
ESTÁNDAR 7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.	3
ESTÁNDAR 7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.	4

ESTÁNDAR 7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.	4
ESTÁNDAR 7.7 El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.	3

8.-Estándares de CONVIVENCIA:	Nivel
<p>La subdimensión cuenta las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje.</p>	
<p>ESTÁNDAR 8.1 El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 8.2 El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 8.3 El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 8.5 El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.</p>	4

ESTÁNDAR 8.6 El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.	4
ESTÁNDAR 8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.	3

9.- Estándares de PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRATICA:	Nivel
<p>Esta subdimensión relata las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar en los estudiantes las actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad.</p>	
<p>ESTÁNDAR 9.1 El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 9.2 El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 9.4 El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.</p>	4
<p>ESTANDAR 9.5 El establecimiento promueva la formación democrática y la participación activa de los estudiantes el apoyo al centro de alumnos y a las directivas de curso.</p>	4

ESTÁNDAR 9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.	4
---	---

## Gestión de Recursos:

10.-Estandares de GESTIÓN PERSONAL:	Nivel
La subdimensión cuenta las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo.	
ESTÁNDAR 10.1 El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.	4
ESTÁNDAR 10.2 El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.	4
ESTÁNDAR 10.3 El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.	3
ESTÁNDAR 10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	4
ESTÁNDAR 10.5 El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.	4

ESTÁNDAR 10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.	4
ESTÁNDAR 10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño	4
ESTÁNDAR 10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.	4
ESTÁNDAR 10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.	4

11.- Estándares de GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS:	Nivel
<p>La subdimensión narra las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes</p>	
<p>ESTÁNDAR 11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 11.2 El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.</p>	4
<p>ESTÁNDAR 11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.</p>	4
<p>ESTANDAR 11.5 El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades Institucionales</p>	4

ESTÁNDAR 11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.	4
--	---

12.-Estándares de GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS:	Nivel
La subdimensión relata los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos.	
ESTÁNDAR 12.1 El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.	3
ESTÁNDAR 12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.	3
ESTÁNDAR 12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	4
ESTÁNDAR 12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.	4
ESTÁNDAR 12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición	3

## 8. Análisis de Resultados.

En el análisis de resultados identificaremos los datos que nos servirán para sacar conclusiones acerca del tema en estudio, esta información debe ser clara y precisa ya que nos ayudara a tomar decisiones para poder realizar nuestro Plan de Mejora.

A continuación, comentaremos en conjunto los estándares de cada una de las Dimensiones y sus subdimensiones en las diferentes áreas:

### **Área Liderazgo:**

El análisis de esta área se encuentra enfocada a las funciones desarrolladas por el sostenedor, el director y el equipo de gestión para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y llevar en forma segura, a los diferentes estamentos de la comunidad educativa hacia un funcionamiento organizado.

#### 1.- Liderazgo del sostenedor.

1.1 El sostenedor asume su responsabilidad y supervisa de manera sistemática el establecimiento, además da a conocer toda la información del colegio oportunidades dentro del Trimestre. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

1.2 El sostenedor afirma que se cumplan los procedimientos para la elaboración y actualización del PEI y también a las personas que lo realizaran, en el tiempo oportuno. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

1.3 El sostenedor precisa con anterioridad y por escrito los recursos económicos que se compromete a encargar al equipo directivo. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

1.4 El sostenedor define punto por punto en el contrato de trabajo las funciones que debe cumplir el director. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

1.5 El sostenedor prepara con anticipación los cambios estructurales que necesitara el establecimiento para prevenir ciertas inseguridades que se puedan presentar, consultando a los estamentos de la comunidad. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

1.6 El sostenedor mantiene una comunicación fluida con el director y ambos responden a los distintos estamentos las consultas o quejas presentadas (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

## 2.- Liderazgo del director

2.1 El director cumple su rol en forma segura, cumple con sus responsabilidades y un horario completo destinados a temas académicos y formativos del colegio. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

2.2 El director logra que entre los estamentos del establecimiento exista un buen cumplimiento de los objetivos y metas expuestos en el PEI así lograr un compromiso y una mirada compartida de él. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

2.3 El director y equipo EGE implementan medidas para promover firmemente el incremento gradual en los docentes pidiendo metas altas con sus estudiantes y a la vez que los estudiantes confíen en sí mismos y en sus capacidades. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

2.4 El director dirige de forma efectiva el funcionamiento del establecimiento, conservando buenas relaciones y comunicación con los diferentes estamentos, faculta responsabilidades y maneja muy bien los tiempos en las actividades que designa. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

2.5 El director está constantemente atento a situaciones problemáticas que puede suceder en el establecimiento, abordando oportunamente para mejorar. Siempre preocupado principalmente del logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

2.6 El director es el responsable de buscar medidas de mejora en toda la comunidad escolar, lograr un ambiente de trabajo colaborativo y solidario, delega funciones y también es un mediador y resuelve conflictos. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

2.7 El director fomenta una comunicación fluida con los docentes y estudiantes relativos a temas enriquecedores y actividades de actualización personal, logrando así un ambiente cultural y presencial en el establecimiento. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

### 3.- Planificación y gestión de resultados.

3.1 El PEI del establecimiento fue elaborado y consultado con los distintos estamentos dentro de la comunidad educativa, obteniendo finalmente un proyecto dinámico. Este fue difundido a través de la página web del establecimiento. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

3.2 La autoevaluación realizada en el establecimiento (siendo esta de gran importancia para la realización del plan de mejora) fue realizada al total de los estamentos que conforman la comunidad escolar obteniendo así información completa. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento el cual está elaborado por los directivos, docentes y consejo escolar, es revisado y actualizado trimestralmente. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

3.4 El equipo encargado de supervisar el cumplimiento del plan de mejora, entrega al director y su equipo directivo, evidencias que permiten comprender y asegurar que las metas se están cumpliendo de acuerdo a lo planificado. Estas evidencias son entregadas trimestralmente. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

3.5 El establecimiento cuenta con una base de datos y su contexto, en el encontramos datos como: matrícula, retiros, promovidos, reprobados, resultados SIMCE, diagnósticos curriculares, velocidad lectora, entre otras. Datos relacionados con la planta personal como: cargas horarias, horarios y resultados de evaluación docente. Estos datos son recopilados en un sistema de fácil acceso.

**(Nivel de Desarrollo Satisfactorio).**

3.6 El sostenedor y el equipo directivo, analizan los datos recopilados y efectúan comparaciones con aquellos establecimientos que consideran referentes importantes a alcanzar **(Nivel de Desarrollo Avanzado).**

## **Área Gestión Pedagógica.**

Es el área responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las acciones pedagógicas y las relacionadas con el desarrollo de la cultura, la ciencia, tecnología, el deporte y la recreación en el ámbito local.

### **4.- Gestión Curricular.**

4.1 El director y el equipo técnico pedagógico definen la carga académica y los horarios de los docentes, organizando los tiempos dedicados a la labor docente y la entrega de aprendizajes a los estudiantes, evitando así suspensiones de clases y reuniones innecesarias (**Nivel de Desarrollo Avanzado**)

4.2 El director junto al equipo técnico pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos por asignaturas y les sugieren habilidades didácticas a los profesores para fortalecer su trabajo en el aula. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

4.3 El director y el equipo técnico pedagógico comentan premeditadamente con los docentes sobre las planificaciones entregadas con el fin de mejorar el material utilizado, modificar el modelo de la planificación, cambiar ciertas actividades y algunos tipos de evaluación (**Nivel de desarrollo Satisfactorio**).

4.4 El director o UTP ingresan a las salas con una pauta de observación y realizan en forma constante un acompañamiento al docente en el aula, como también se solicitan cuadernos de los alumnos para verificar contenidos de acuerdo a las bases curriculares y así poder mejorar las prácticas pedagógicas. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

4.5 El director y UTP elaboran un Reglamento de Evaluación y la calendarización de las evaluaciones, para evitar errores de contenido y construcción del instrumento y también la forma de evaluar. Estas evaluaciones deben ser corregidas y retroalimentadas. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

4.6 El director y UTP realizan un seguimiento de la implementación curricular a través de una pauta para verificar su cumplimiento, este seguimiento lo podemos observar a través de los cuadernos de los estudiantes, sus evaluaciones y también con las visitas al aula. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

4.7 El Director y UTP son los encargados de originar entre los docentes un ambiente solidario y colaborativo, promoviendo el intercambio de aprendizajes y modalidades de trabajo entre ellos como también reuniones de estudio e investigación con la participación de invitados con temas interesantes. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

#### 5.- Enseñanza y aprendizaje en el aula

5.1 Las Bases Curriculares son una herramienta muy importante para que el docente pueda desempeñarse muy bien en su labor, apuntando con ellas al desarrollo de habilidades en el ámbito intelectual, psicomotriz, afectivo y/o social. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

5.2 Los profesores muestran dominio de los contenidos y habilidades de las asignaturas que impartes **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

5.3 Los profesores destacan los tres tiempos dentro de la clase (inicio, desarrollo y finalización) lo que les permite expresarse, de forma verbal, escrita y trabajar en forma colaborativa, entre otras. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

5.4 Los profesores retroalimentan en forma constante a sus alumnos ya sea grupal o individual asegurándose que los aprendizajes se lograron, también los guían para que corrijan sus faltas, explicando nuevamente algunos contenidos (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

5.5 Los profesores preparan su material de trabajo con anticipación, inician sus clases en forma oportuna implementando rutinas y procedimientos que impiden la pérdida del tiempo. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

5.6 Los profesores en sus rutinas de trabajo consiguen que sus alumnos (as) incrementen el valor de la responsabilidad, donde ellos puedan preguntar, responder, seguir instrucciones, cumplir con los trabajos en los tiempos solicitados, cumplir con los materiales, entre otros (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

#### 6.- Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

6.1 La Unidad Técnico Pedagógico junto a los profesores jefes analizan los resultados de las evaluaciones diagnósticas y detectan a los alumnos que se encuentran con un nivel inicial. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

6.2 El establecimiento detecta a través de variadas actividades a aquellos alumnos que cuentan con habilidades destacadas ofreciéndoles actividades extraescolares para estimular y desarrollar dichas habilidades. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

6.3 El establecimiento cuenta con un psicólogo, con el encargado de convivencia escolar y junto con los profesores identificar a aquellos estudiantes con problemas, ya sean conductuales, afectivos y sociales para conversar con ellos, reunir información y luego hacer un seguimiento. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

6.4 El equipo directivo y los docentes implementan de forma sistemática medidas efectivas para apoyar a los estudiantes con riesgo de deserción (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

6.5 El equipo directivo y los docentes orientan a los estudiantes a tener una continuidad en sus estudios a través de charlas, indicándoles también una buena elección de liceos o colegios técnicos donde ellos puedan continuar sus estudios de enseñanza media. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

6.6 El establecimiento no explicita en su Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar. (**No aplica**)

6.7 El establecimiento no explicita en su Proyecto Educativo Institucional el enfoque intercultural. (**No Aplica**)

## **Área de Formación y convivencia.**

En esta área encontramos como el establecimiento facilita al estudiante las herramientas, valores y vivencias necesarias que les permitan cuidar su bienestar físico y emocional, logrando así una sana convivencia con los demás y con el medio en general.

### 7.- Formación.

7.1 El establecimiento cuenta con un equipo de convivencia apoyado por un psicólogo quienes enseñan las actitudes, valores y principios incluidos en el plan de formación y este es promovido en la página web del establecimiento o también en el diario mural. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

7.2 El establecimiento ejecuta en forma constante encuestas a los diferentes estamentos del establecimiento con el fin de identificar necesidades o dificultades Formativas emergentes (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

7.3 El Equipo directivo y los docentes piensan positivamente en que los estudiantes pueden cambiar, les entregan enseñanzas y actitudes efectivas, también están atentos a corregir actitudes incorrectas, dándoles oportunidades para aprender y corregir. (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

7.4 El profesor jefe mantiene una relación efectiva con sus estudiantes, los orienta formativa y académicamente, aborda temas importantes y promueve el

compañerismo. Se reúne personalmente con sus apoderados cuando esto lo amerita. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

7.5 Los docentes enseñan a sus estudiantes, en forma permanente, destrezas y actitudes necesarias para la resolución de conflictos, explicándoles que la agresividad y la fuerza no son los medios para la solución a los problemas, suscitando entre ellos el dialogo y aprender a reconocer sus faltas **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

7.6 El establecimiento cuenta con diferentes protocolos (Bullying, embarazo, drogas, etc.) que nos ayudan a prevenir conductas de riesgo entre los estudiantes **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

7.7 El establecimiento realiza actividades (charlas informativas, encuentros para padres, reuniones, etc.) para que los padres y apoderados participen y se involucren en el proceso educativo de sus hijos. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

## 8.- Convivencia

8.1 El establecimiento entrega en forma anual premios a aquellos alumnos que respetan las normas básicas de cortesía y buenos modales con sus compañeros. Este premio al “mejor compañero” es elegido entre sus pares y el docente a cargo del curso. Esta premiación se realiza con el objetivo de que los estudiantes se preocupen de los demás y refuercen conductas positivas **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

8.2 El establecimiento promueven un trato igualitario para con todos sus estudiantes y corrigen cualquier discriminación. Logrando así que sus estudiantes se sientan cómodos y acogidos dentro de la comunidad educativa. **(Nivel de Desarrollo Avanzado).**

8.3 El establecimiento cuenta con un reglamento de convivencia escolar que es difundido en todos los estamentos del establecimiento. Está redactado de tal forma que los estudiantes entenderán claramente sus derechos, deberes y las normas del establecimiento. **(Nivel de Desarrollo Avanzado).**

8.4 El equipo directivo planifica anualmente las actividades y procedimientos definidos a realizar, esta planificación se implementa y aplica en forma constante en el establecimiento, introduciendo ajustes para lograr su validez. **(Nivel de Desarrollo Avanzado).**

8.5 El establecimiento cuenta con diversos protocolos y estrategias enseñadas a los estudiantes para su autocuidado evitando así el acoso y abuso sexual **(Nivel de Desarrollo Avanzado).**

8.6 El establecimiento cuenta con una variedad de talleres y actividades culturales y deportivas donde los estudiantes permanecen implicados con el fin de originar relaciones efectivas y prevenir la violencia, la agresión y las conductas de riesgo dentro y fuera del establecimiento **(Nivel de Desarrollo Avanzado).**

8.7 El establecimiento cuenta con un protocolo de acción frente al acoso escolar, donde queda estipulado como abordar a la víctima y al victimario y a quien se debe acudir en esta situación (**Nivel de Desarrollo Satisfactorio**).

### 9.- Participación y vida democrática

9.1 El establecimiento elabora una identidad verdadera y definida de la institución, fomentando ambientes positivos que los identifican como colegio, como, por ejemplo: la identificación y cumplimiento efectivo de los diferentes estamentos con los objetivos del PEI; las premiaciones y graduaciones del establecimiento están institucionalizadas y se invierte tiempo y recursos para realizarlos; se logra que los estudiantes obtengan una base sólida que les permita abrirse a los nuevos desafíos que se les presentaran en el futuro inmediato; los padres y apoderados son invitados a participar en diversas actividades del establecimiento logrando así que ellos también sientan ese sentido de identidad y que pertenecen al establecimiento. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

9.2 El establecimiento realiza actividades para los estudiantes dentro del establecimiento como fuera de este, y es aquí donde ellos muestran sus capacidades y habilidades en las que destacan, entre estas actividades encontramos deporte, talleres de cuidado del establecimiento, campañas solidarias, olimpiadas en las asignaturas de lenguaje y matemática, campañas de reciclaje, etc. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

9.3. El equipo directivo junto al director promueve desde los cursos pequeños el escribir textos argumentativos al igual que la calidad y velocidad lectora para así lograr que los alumnos desarrollen esta habilidad de argumentar y poder debatir con fundamento (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

9.4 El establecimiento realiza lo menos cuatro consejos escolares, en donde participan los diferentes estamentos del colegio a través de sus representantes, donde cada uno expone y escucha temas relevantes de la comunidad educativa.

(**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

9.5 El establecimiento al momento de formarse el centro de alumnos, los publica en su página web y en el diario mural del establecimiento, además facilita al centro de alumnos el lugar físico donde se reunirán, la calendarización de sus reuniones y algunas actividades a cargo. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos como lo es el correo de la institución, la libreta de comunicaciones y también cuenta con una página Web los que son avisados a los padres y apoderados al momento de la matricula como únicos medios de comunicación entre el apoderado y el establecimiento (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

## Área de Gestión de Recursos

La gestión de recursos es el proceso de planificación y programación de los recursos y actividades del establecimiento. Los recursos pueden abarcar de todo, desde el equipamiento y los fondos económicos hasta las herramientas técnicas y el material de trabajo de los docentes.

### 10.- Gestión Personal

10.1 El sostenedor junto al director especifican punto por punto los cargos y funciones de cada uno de sus trabajadores en sus respectivos contratos de trabajo. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

10.2 El establecimiento cuenta con un docente disponible para realizar reemplazos en la ausencia de los docentes fijos. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

10.3 El equipo directivo participa activamente en la selección de un docente, este proceso de selección es a través de entrevistas por diferentes miembros del equipo, revisión de curriculum vitae, trayectoria laboral, etc. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

10.4 El equipo directivo realiza evaluaciones cada semestre a los docentes y esto también incluye una autoevaluación. Esta evaluación considera el ámbito pedagógico, administrativo y relaciones interpersonales. Se implementa un apoyo y monitoreo en forma permanente hacia los docentes. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

10.5 El establecimiento evalúa a los docentes dos veces al año y los resultados alcanzan a un 90% de logro en el quehacer docente, es decir docentes competentes que constantemente mejoran su desempeño a través de los perfeccionamientos. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

10.6 El establecimiento perfecciona y capacita al personal anualmente de acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones, y este perfeccionamiento es coherente con las necesidades pedagógicas y administrativas. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

10.7 El equipo directivo reconoce habilidades, características innovadoras, avances y logros personales en los docentes, este reconocimiento se hace a través de un certificado acompañado de un bono anual que sirve de motivación en los docentes. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

10.8 El establecimiento cuenta con fichas personales donde son registrados lo reconocimientos y las amonestaciones, además de quedar registradas en estas fichas se les envía una carta personal ya sea de felicitaciones o de amonestación. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

10.9 El director junto al equipo directivo realizan actividades con los estamentos de los establecimientos orientados al buen clima laboral, logrando obtener un ambiente de trabajo sano y positivo. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

## 11.- Gestión de Recursos Financieros

11.1 El establecimiento cuenta con un registro de asistencias en forma permanente que permite controlar el ausentismo del estudiante, además se les exige justificativos por las ausencias, se cita a los apoderados de estos alumnos(as) cada vez que ellos faltan a clases y también se premiara a los estudiantes con mejor asistencia a fin de cada año (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

11.2 El establecimiento cuenta con un presupuesto anual y también una persona encargada de elaborar los presupuestos que es el que detalla las diferentes partidas de ingreso y gastos. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

11.3 El establecimiento cuenta con un libro diario en el que se registran los ingresos y gastos realizados y esto es revisado por un contador auditor externo que lleva la contabilidad. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

11.4 El establecimiento al inicio de cada año da a conocer constantemente las políticas educacionales actuales al personal, también informa que cuenta con asesoría legal para resolver situaciones problemáticas. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

11.5 El establecimiento evalúa el trabajo de los programas de apoyo y asistencia técnica efectuados, los analiza tomando en cuenta su alineación con el PEI y luego informa. (**Nivel de Desarrollo Avanzado**).

11.6 El establecimiento realiza actividades con diferentes establecimientos para conocer nuevas experiencias (deportivas, académicas, culturales, etc.) y ayuda mutua. Además, se relaciona con otras redes como lo son las instituciones privadas (ej.: fundaciones) y organismos de la comunidad ((juntas de vecinos, consultorios, etc.) **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**)

## 12.- Gestión de Recursos Educativos

12.1 El establecimiento cuenta con una infraestructura exigido por la normativa vigente, además un sistema de aseo y ornato donde se permite observa la limpieza y los elementos básicos de higiene. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

12.2 El establecimiento cuenta con una biblioteca, sala de ciencias, gimnasio, etc. donde encontramos los recursos didácticos exigidos por la normativa vigente para cada asignatura y nivel. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

12.3 El establecimiento cuenta con una sala dedicada a la biblioteca CRA, en donde encontramos material para cada nivel, y además se motiva y fortalece el gusto y el hábito por la lectura **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

12.4 El establecimiento cuenta con computadores conectados a internet en todas sus dependencias; distribuidos en la biblioteca, para el uso de los estudiantes, en la sala de profesores para el uso de los docentes y en las oficinas para el área administrativo. **(Nivel de Desarrollo Avanzado)**.

12.5 El establecimiento al inicio de cada año realiza un inventario de todo el material educativo e implementa un mecanismo para reparar y reponer oportunamente su equipamiento. **(Nivel de Desarrollo Satisfactorio)**.

## 9. Plan de Mejoramiento.

El colegio Doctora Victoria García en su Plan de Mejoramiento nos muestra su planificación estratégica la que permite al establecimiento organizar de manera sintética e integrada los objetivos, metas y acciones para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes del establecimiento como también mejorar la gestión institucional y la consolidación del PEI.

Dimensión	Objetivo	Meta
Liderazgo	Fortalecer permanentemente la modalidad de trabajo implementada por el sostenedor, director y la planificación y gestión de recursos. Promover la capacitación del personal para tener una comunidad educativa que se enfrente a las nuevas exigencias curriculares, sociales culturales y emocionalmente capacitados para llevar a cabo los principios, metas y valores del PEI.	Lograr que el 100% de las acciones detalladas en el PEI se ejecuten en el tiempo planificado (4 años) del PME, logrando así el compromiso de todos los estamentos del establecimiento para lograr un nivel consolidado.

Dimensión	Objetivo	Meta
Gestión Pedagógica	Fortalecer la Gestión pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las prácticas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.

<b>Dimensión</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Meta</b>
Convivencia Escolar	Engrandecer los lazos de comunicación entre los diferentes estamentos del establecimiento, logrando así fortalecer un ambiente de convivencia respetuoso, democrático y seguro.	El 100% de los planes requeridos por normativa serán ejecutados con todos los estudiantes del establecimiento y los diferentes estamentos del Colegio involucrados.

Dimensión	Objetivo	Meta
Gestión de Recursos	<p>Fortalecer el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y educativos para confirmar así el buen funcionamiento del establecimiento.</p> <p>Generar instancias de evaluación, retroalimentación y capacitación docente.</p>	<p>El 100% del personal serán evaluados según su trabajo, reconociendo y premiando a los mejores evaluados y gestionando el desarrollo profesional de aquellos docentes que lo precisan.</p> <p>El 100% de los recursos educativos estarán disponibles y operativos, y se les realizará un monitoreo y un seguimiento constante.</p>

<b>Dimensión</b>	Liderazgo
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del sostenedor.  Liderazgo del director  Planificación y Gestión de Resultados
<b>Objetivo</b>	Fortalecer permanentemente la modalidad de trabajo implementada por el sostenedor, director y la planificación y gestión de recursos. Promover la capacitación del personal para tener una comunidad educativa que se enfrente a las nuevas exigencias curriculares, sociales culturales y emocionalmente capacitados para llevar a cabo los principios, metas y valores del PEI.
<b>Meta</b>	Lograr que el 100% de las acciones detalladas en el PEI se ejecuten en el tiempo planificado (4 años) del PME, logrando así el compromiso de todos los estamentos del establecimiento para lograr un nivel consolidado.
<b>Acción</b>	<b>-Fortalecer el desempeño del Establecimiento</b>  El director establece un canal fluido de comunicaciones con el sostenedor, en beneficio de una buena gestión técnico administrativo.
<b>Responsable</b>	Sostenedor - Director

<b>Dimensión</b>	Liderazgo
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del sostenedor.  Liderazgo del director  Planificación y Gestión de Resultados
<b>Objetivo</b>	Fortalecer permanentemente la modalidad de trabajo implementada por el sostenedor, director y la planificación y gestión de recursos. Promover la capacitación del personal para tener una comunidad educativa que se enfrente a las nuevas exigencias curriculares, sociales culturales y emocionalmente capacitados para llevar a cabo los principios, metas y valores del PEI.
<b>Meta</b>	Lograr que el 100% de las acciones detalladas en el PEI se ejecuten en el tiempo planificado (4 años) del PME, logrando así el compromiso de todos los estamentos del establecimiento para lograr un nivel consolidado.
<b>Acción</b>	<b>Reuniones de planificación de la Gestión Institucional</b>  El equipo de gestión planifica reuniones de trabajo destinadas a analizar el PME con la Comunidad Educativa, de manera que todos los estamentos participen y se identifiquen con las acciones señaladas, para luego monitorear y evaluar el cumplimiento de estas.
<b>Responsable</b>	Director

<b>Dimensión</b>	Liderazgo
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del sostenedor.  Liderazgo del director  Planificación y Gestión de Resultados
<b>Objetivo</b>	Fortalecer permanentemente la modalidad de trabajo implementada por el sostenedor, director y la planificación y gestión de recursos. Promover la capacitación del personal para tener una comunidad educativa que se enfrente a las nuevas exigencias curriculares, sociales culturales y emocionalmente capacitados para llevar a cabo los principios, metas y valores del PEI.
<b>Meta</b>	Lograr que el 100% de las acciones detalladas en el PEI se ejecuten en el tiempo planificado (4 años) del PME, logrando así el compromiso de todos los estamentos del establecimiento para lograr un nivel consolidado.
<b>Acción</b>	<b>-Análisis de Datos</b>  En las reuniones de Gestión, Consejo Escolar, Consejo de Profesores, entre otras, el director da a conocer a la comunidad escolar los resultados obtenidos de evaluaciones externas (SIMCE), rendimiento académico, cumplimiento de metas en PME y otras.
<b>Responsable</b>	Director

<b>Dimensión</b>	Liderazgo
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del sostenedor.  Liderazgo del director  Planificación y Gestión de Resultado
<b>Objetivo</b>	Fortalecer permanentemente la modalidad de trabajo implementada por el sostenedor, director y la planificación y gestión de recursos. Promover la capacitación del personal para tener una comunidad educativa que se enfrente a las nuevas exigencias curriculares, sociales culturales y emocionalmente capacitados para llevar a cabo los principios, metas y valores del PEI.
<b>Meta</b>	Lograr que el 100% de las acciones detalladas en el PEI se ejecuten en el tiempo planificado (4 años) del PME, logrando así el compromiso de todos los estamentos del establecimiento para lograr un nivel consolidado.
<b>Acción</b>	<b>-Fortalecer Pagina Web Institucional</b>  Se fortalecerá la utilización de la página web con la finalidad de optimizar los canales de comunicación al interior y exterior de la comunidad educativa. También se fomentará la utilización y asesoría Técnica de los recursos TIC'S a los docentes.
<b>Responsable</b>	Director

<b>Dimensión</b>	Liderazgo
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del sostenedor.  Liderazgo del director  Planificación y Gestión de Resultado
<b>Objetivo</b>	Fortalecer permanentemente la modalidad de trabajo implementada por el sostenedor, director y la planificación y gestión de recursos. Promover la capacitación del personal para tener una comunidad educativa que se enfrente a las nuevas exigencias curriculares, sociales culturales y emocionalmente capacitados para llevar a cabo los principios, metas y valores del PEI.
<b>Meta</b>	Lograr que el 100% de las acciones detalladas en el PEI se ejecuten en el tiempo planificado (4 años) del PME, logrando así el compromiso de todos los estamentos del establecimiento para lograr un nivel consolidado.
<b>Acción</b>	<b>-Concentrar la información del Establecimiento</b>  Toda la información del colegio y de su comunidad educativa será centralizada en una plataforma virtual que permita ayudar a mejorar y perfeccionar la gestión educacional en favor de la comunidad escolar, permitiendo esto la seguridad y reserva de los datos. Permitirá también subir información de los diferentes estamentos de la comunidad.
<b>Responsable</b>	Director

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las practicas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.
<b>Acción</b>	<b>-Planificación e instrumentos de Evaluación</b>  De acuerdo a los lineamientos establecidos durante las reuniones técnicas, cada docente debe enviar las planificaciones anuales y por unidad como también las evaluaciones en sus formatos respectivos a UTP, estas serán revisadas y analizadas en conjunto con el docente.
<b>Responsable</b>	Jefe Técnico

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las practicas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.
<b>Acción</b>	<b>- Reforzamientos Educativos</b>  Luego de analizar los resultados de los diagnósticos y ev. semestrales en las asignaturas de Lenguaje y Matemática, se impartirán talleres de reforzamientos a aquellos alumnos con un nivel de logro inicial.
<b>Responsable</b>	Jefe Técnico

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las practicas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.
<b>Acción</b>	<b>-Apoyo en el Aula.</b>  Los cursos desde Pre-Básica hasta 4to Básico cuentan con una asistente en aula quien ayuda y acompaña al profesional de aula para desarrollar las actividades con absoluta normalidad, colaborando en la preparación de material didáctico y lo planificado para el año escolar.
<b>Responsable</b>	Director

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las practicas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.
<b>Acción</b>	<b>-Talleres que fomenten interés y habilidades en los estudiantes</b>  De acuerdo a sus habilidades e interés, los alumnos eligen el taller que más les agrada. (teatro, danza, música, folclore y deporte) para favorecen el desarrollo de destrezas y aprendizajes en diversas disciplinas.
<b>Responsable</b>	Inspector general

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las prácticas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.
<b>Acción</b>	<b>-Acompañamiento en el Aula</b>  Supervisar las prácticas docentes en el aula a través de visitas realizadas por UTP. Estas se llevarán a cabo dos veces por semestre a todos los docentes, utilizando una pauta de observación que luego será retroalimentada junto al docente en una entrevista personal, ya sea para sugerir el mejoramiento de ciertas prácticas o bien para destacar sus destrezas.
<b>Responsable</b>	UTP

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las practicas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.
<b>Acción</b>	<b>-Salidas Pedagógicas</b>  Serán proyectadas dos salidas anuales a cada curso donde los estudiantes engrandecerán sus aprendizajes significativos a través de visitas a lugares como: patrimoniales, culturales y artísticos.
<b>Responsable</b>	UTP y Convivencia Escolar

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las practicas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.
<b>Acción</b>	- <b>Revisión de material educativo</b>  UTP revisa el material que será entregado por parte de los docentes a los estudiantes para verificar su relación con las planificaciones y las autoriza para ser fotocopiadas y entregadas a los alumnos(as).
<b>Responsable</b>	UTP

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las prácticas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativo.
<b>Acción</b>	<b>-Fortalecer los Resultados SIMCE</b>  Una metodología a corto plazo es desarrollar un programa de aplicación de pruebas de ensayo con formato tipo Simce en forma permanente (semanalmente), con procesamiento de datos y luego con los resultados, realizar reforzamiento a los estudiantes con aprendizajes deficientes.
<b>Responsable</b>	UTP- Docentes

<b>Dimensión</b>	Gestión Pedagógica
<b>Subdimensión</b>	-Gestión Curricular  -Enseñanza y aprendizaje en el aula.  -Apoyo al desarrollo de los estudiantes.
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la Gestión Pedagógica que permita responder a las necesidades, intereses y capacidades de los estudiantes, para así mejorar el rendimiento académico y alcanzar el desarrollo integral e inclusivo de cada uno de ellos.
<b>Meta</b>	Terminados los 4 años, el 70% de los estudiantes se ubicarán en los niveles de logro Intermedio y Avanzado.  El 100% de las prácticas docentes son monitoreadas, logrando así un trabajo eficiente de los docentes, cumplir con un total en la cobertura curricular y una mejora constante en los aprendizajes académicos y formativos.
<b>Acción</b>	- <b>Seguimiento y apoyo a estudiantes</b>  Cada profesor jefe acompañará en las necesidades, habilidades, motivo e intereses de sus alumnos(as), para ello se entrevistará con sus apoderados periódicamente de manera informativa o preventiva.
<b>Responsable</b>	UTP- Docentes

<b>Dimensión</b>	Gestión Formación y Convivencia
<b>Subdimensión</b>	-Formación  -Convivencia  -Participación y vida Democrática
<b>Objetivo</b>	Engrandecer los lazos de comunicación entre los diferentes estamentos del establecimiento, logrando así fortalecer un ambiente de convivencia respetuoso, democrático y seguro.
<b>Meta</b>	El 100% de los planes requeridos por normativa serán ejecutados con todos los estudiantes del establecimiento y los diferentes estamentos del Colegio involucrados.
<b>Acción</b>	<b>-Publicación del Manual de Convivencia Escolar y velar por su cumplimiento</b>  El Manual de Convivencia escolar será difundido entre todos los estudiantes y diferentes estamentos del establecimiento para su cumplimiento, además ira incorporada en la agenda escolar como medio de transmisión a sus padres.
<b>Responsable</b>	Encargado de Convivencia Escolar

<b>Dimensión</b>	Gestión Formación y Convivencia
<b>Subdimensión</b>	-Formación  -Convivencia  -Participación y vida Democrática
<b>Objetivo</b>	Engrandecer los lazos de comunicación entre los diferentes estamentos del establecimiento, logrando así fortalecer un ambiente de convivencia respetuoso, democrático y seguro.
<b>Meta</b>	El 100% de los planes requeridos por normativa serán ejecutados con todos los estudiantes del establecimiento y los diferentes estamentos del Colegio involucrados.
<b>Acción</b>	<b>-Fomentar la sana Convivencia Escolar en la Comunidad Educativa</b>  Aumentar entre nuestros estudiantes, el fortalecimiento de una buena convivencia escolar, que ayude en el clima del aula y la buena relación entre sus pares, profesores(as) y la comunidad educativa en general.
<b>Responsable</b>	Director - Encargado de Convivencia Escolar

<b>Dimensión</b>	Gestión Formación y Convivencia
<b>Subdimensión</b>	-Formación  -Convivencia  -Participación y vida Democrática
<b>Objetivo</b>	Engrandecer los lazos de comunicación entre los diferentes estamentos del establecimiento, logrando así fortalecer un ambiente de convivencia respetuoso, democrático y seguro.
<b>Meta</b>	El 100% de los planes requeridos por normativa serán ejecutados con todos los estudiantes del establecimiento y los diferentes estamentos del Colegio involucrados.
<b>Acción</b>	<b>-Participación y vida Democrática</b>  Crear actividades que refuercen las habilidades para la vida democrática, y que también promocionen el respeto a la diversidad y que fomenten hábitos de vida saludable.
<b>Responsable</b>	Encargado de Convivencia Escolar

<b>Dimensión</b>	Gestión Formación y Convivencia
<b>Subdimensión</b>	-Formación  -Convivencia  -Participación y vida Democrática
<b>Objetivo</b>	Engrandecer los lazos de comunicación entre los diferentes estamentos del establecimiento, logrando así fortalecer un ambiente de convivencia respetuoso, democrático y seguro.
<b>Meta</b>	El 100% de los planes requeridos por normativa serán ejecutados con todos los estudiantes del establecimiento y los diferentes estamentos del Colegio involucrados.
<b>Acción</b>	<b>-Acompañamiento a talleres de convivencia</b>  Convivencia escolar conduce a los docentes a generar peticiones de aplicación de programas de prevención, talleres para alumnos y apoderados, talleres para docentes y la investigación de alumnos con diversas problemáticas conductuales para ser orientados y apoyados.
<b>Responsable</b>	Encargado de Convivencia Escolar

<b>Dimensión</b>	Gestión Formación y Convivencia
<b>Subdimensión</b>	-Formación  -Convivencia  -Participación y vida Democrática
<b>Objetivo</b>	Engrandecer los lazos de comunicación entre los diferentes estamentos del establecimiento, logrando así fortalecer un ambiente de convivencia respetuoso, democrático y seguro.
<b>Meta</b>	El 100% de los planes requeridos por normativa serán ejecutados con todos los estudiantes del establecimiento y los diferentes estamentos del Colegio involucrados.
<b>Acción</b>	<b>-Jornadas de reflexión para padres y apoderados</b>  Cada curso junto al representante de Convivencia Escolar realiza una jornada de reflexión anual para padres y apoderados, con el fin de compartir sobre los valores de nuestro establecimiento y así poder lograr una mayor comunicación e integración con los apoderados.
<b>Responsable</b>	Encargado de Convivencia Escolar

<b>Dimensión</b>	Gestión de Recursos
<b>Subdimensión</b>	-Gestión de Personal  -Gestión de Recursos Financieros  -Gestión de recursos educativos
<b>Objetivo</b>	Fortalecer el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y educativos para confirmar así el buen funcionamiento del establecimiento.  Generar instancias de evaluación, retroalimentación y capacitación docente.
<b>Meta</b>	El 100% del personal serán evaluados según su trabajo, reconociendo y premiando a los mejores evaluados y gestionando el desarrollo profesional de aquellos docentes que lo precisan.  El 100% de los recursos educativos estarán disponibles y operativos, y se les realizará un monitoreo y un seguimiento constante.
<b>Acción</b>	<b>-Bonificación al buen desempeño Laboral</b>  Se incentivará el buen desempeño laboral a través de un bono que será entregado cada fin de año, este bono se le dará al personal del establecimiento educacional que se encuentre involucrado en el cumplimiento de las acciones del PME.
<b>Responsable</b>	Sostenedor

<b>Dimensión</b>	Gestión de Recursos
<b>Subdimensión</b>	-Gestión de Personal  -Gestión de Recursos Financieros  -Gestión de recursos educativos
<b>Objetivo</b>	Fortalecer el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y educativos para confirmar así el buen funcionamiento del establecimiento.  Generar instancias de evaluación, retroalimentación y capacitación docente.
<b>Meta</b>	El 100% del personal serán evaluados según su trabajo, reconociendo y premiando a los mejores evaluados y gestionando el desarrollo profesional de aquellos docentes que lo precisan.  El 100% de los recursos educativos estarán disponibles y operativos, y se les realizará un monitoreo y un seguimiento constante.
<b>Acción</b>	<b>-Mantención de Recursos pedagógicos y tecnológicos</b>  El establecimiento mantiene y gestiona oportunamente los diferentes equipos e insumos materiales, garantizando así un desarrollo normal de las clases y otras actividades que el colegio requiera.
<b>Responsable</b>	Sostenedor

<b>Dimensión</b>	Gestión de Recursos
<b>Subdimensión</b>	-Gestión de Personal  -Gestión de Recursos Financieros  -Gestión de recursos educativos
<b>Objetivo</b>	Fortalecer el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y educativos para confirmar así el buen funcionamiento del establecimiento.  Generar instancias de evaluación, retroalimentación y capacitación docente.
<b>Meta</b>	El 100% del personal serán evaluados según su trabajo, reconociendo y premiando a los mejores evaluados y gestionando el desarrollo profesional de aquellos docentes que lo precisan.  El 100% de los recursos educativos estarán disponibles y operativos, y se les realizará un monitoreo y un seguimiento constante.
<b>Acción</b>	<b>-Capacitación Docente</b>  El establecimiento impartirá capacitaciones al docente todos los años, con el fin de elevar el nivel profesional de los profesores en su quehacer pedagógico.
<b>Responsable</b>	Sostenedor

<b>Dimensión</b>	Gestión de Recursos
<b>Subdimensión</b>	-Gestión de Personal  -Gestión de Recursos Financieros  -Gestión de recursos educativos
<b>Objetivo</b>	Fortalecer el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y educativos para confirmar así el buen funcionamiento del establecimiento.  Generar instancias de evaluación, retroalimentación y capacitación docente.
<b>Meta</b>	El 100% del personal serán evaluados según su trabajo, reconociendo y premiando a los mejores evaluados y gestionando el desarrollo profesional de aquellos docentes que lo precisan.  El 100% de los recursos educativos estarán disponibles y operativos, y se les realizará un monitoreo y un seguimiento constante.
<b>Acción</b>	<b>-Ajuste de los espacios educativos</b>  El colegio modifica la infraestructura y el equipamiento para certificar la adecuada prestación del servicio educativo a sus estudiantes y docentes.
<b>Responsable</b>	Sostenedor

<b>Dimensión</b>	Gestión de Recursos
<b>Subdimensión</b>	-Gestión de Personal  -Gestión de Recursos Financieros  -Gestión de recursos educativos
<b>Objetivo</b>	Fortalecer el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y educativos para confirmar así el buen funcionamiento del establecimiento.  Generar instancias de evaluación, retroalimentación y capacitación docente.
<b>Meta</b>	El 100% del personal serán evaluados según su trabajo, reconociendo y premiando a los mejores evaluados y gestionando el desarrollo profesional de aquellos docentes que lo precisan.  El 100% de los recursos educativos estarán disponibles y operativos, y se les realizará un monitoreo y un seguimiento constante.
<b>Acción</b>	<b>-Mejoramiento de la conectividad en el establecimiento</b>  Se contratará una empresa para realizar un punto de red a todas las aulas para certificar la conectividad y seguridad del uso del internet.
<b>Responsable</b>	Sostenedor

## 10. Bibliografía:

ANDIME. (2018). *LA LEY SAC (LEY N° 20.529) Y EL MINISTERIO DE EDUCACION*. Santiago.

Horn, A. M. (2010). RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO EDUCATIVO Y DESEMPEÑO ESCOLAR: Revisión de la Investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 82- 104.

Kant, I. "Tratado de Pedagogía". *Revista Educación Hoy* N° 159. Bogotá. 2004. (Mineduc, 2020)

Ministerio de Educación. (22 de 03 de 2021). *BCN*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028635>

Pavez, S. (s.f.). *Proyección del Apoyo en el Nuevo Enfoque de Mejoramiento para el sistema escolar*. Coordinación Nacional de Apoyo a la Mejora Educativa.

Políticas educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE. (2017). *Ensaio*, 26- 58.

Ministerio de Educación. (22 de 03 de 2021). *BCN*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028635>

Mineduc. (14 de diciembre de 2020). *Comunidad Escolar*. Obtenido de Comunidad Escolar: [www.subvenciones.mineduc.cl](http://www.subvenciones.mineduc.cl)

educación, s. d. (13 de marzo de 2021). *supereduc*. Obtenido de supereduc: <https://www.supereduc.cl/>

mineduc. (21 de enero de 2019). *biblioteca digital*. Obtenido de biblioteca digital:  
<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/587/MONO-501.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

estrategica, f. (6 de noviembre de 2017). *fase estrategica*. Obtenido de fase estrategica: Documento-Apoyo-Revisión-Fase-Estratégica-del-PME-2017-Vf.pdf

educación, a. d. (12 de diciembre de 2020). *agencia educación*. Obtenido de agencia de educación:  
[https://archivos.agenciaeducacion.cl/060308MEJORAMIENTO\\_online.pdf](https://archivos.agenciaeducacion.cl/060308MEJORAMIENTO_online.pdf)

calidad, a. d. (2019). *agencia de la calidad* . Obtenido de agencia de la calidad:  
[http://archivos.agenciaeducacion.cl/talleres/Taller\\_Formacion\\_convivencia.pdf](http://archivos.agenciaeducacion.cl/talleres/Taller_Formacion_convivencia.pdf)

Mineduc. (2019). *ayuda mineduc*. Obtenido de ayuda mineduc:  
(Mineduc,2019)<https://www.ayudamineduc.cl/ficha/plan-de-mejoramiento-educativo-pme>

Mineduc. (2015). *Liderazgo escolar*. Obtenido de Liderazgo escolar:

educación, S. d. (2018). *supereduc*. Obtenido de supereduc:  
<https://www.supereduc.cl/categoria-normativa/circulares/>

mineduc. (2018). *Convivencia escolar*. Obtenido de Convivencia escolar:  
(educación S. d., 2018)<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/04/convivencia-escolar.pdf>

Mineduc. (2020). *liderazgo educativo*. Obtenido de liderazgo educativo:  
<https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/191204-CE2ed.pdf>

## 11. Anexos: