



TRABAJO FINAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

**DIAGNÓSTICO Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO DE LA
ESCUELA RURAL HUILLINCO, DE LA COMUNA DE LA UNIÓN,
REGIÓN DE LOS RÍOS**

**Candidata a magíster: Claudia Sanzana Chaura
Tutor Disciplinar: Amely Vivas Escalante
Tutora Metodológica: Oscar Rojas Carrasco**

Mayo de 2025

2. Índice

2.	Índice.....	2
3.	Resumen.....	4
4.	Introducción.....	5
5.	Marco teórico.....	6
5.1.	Liderazgo Directivo y su Rol en la Mejora Escolar.....	6
5.2.	Gestión Escolar y Modelos de Calidad.....	7
5.3.	Gestión pedagógica.....	7
5.4.	Calidad Educativa y Equidad en Contextos Rurales.....	9
5.5.	Evaluación Institucional y Mejora Continua.....	9
6.	Marco contextual.....	11
6.1.	Características geográficas y socioeconómicas del entorno.....	11
6.2.	Reseña histórica de la Escuela Rural Huillinco.....	11
6.3.	Logros institucionales.....	13
6.4.	Dificultades y desafíos.....	14
7.	Diagnóstico institucional.....	15
7.1.	Dimensión: Liderazgo.....	15
7.2.	Dimensión: Gestión Pedagógica.....	16
7.3.	Dimensión: Formación y Convivencia Escolar.....	17
7.4.	Dimensión: Gestión de Recursos.....	18
8.	Análisis de resultados.....	19
8.1.	Dimensión: Liderazgo.....	19
8.2.	Dimensión: Gestión Pedagógica.....	19
8.3.	Dimensión: Formación y Convivencia Escolar.....	20
8.4.	Dimensión: Gestión de Recursos.....	21
9.	Plan de mejoramiento.....	23
9.1.	Dimensión: Liderazgo.....	23
9.2.	Dimensión: Gestión Pedagógica.....	23
9.3.	Dimensión: Formación y Convivencia Escolar.....	24
9.4.	Dimensión: Gestión de Recursos.....	25

9.5.	Resumen de las Metas y Acciones para 2025	26
10.	Conclusión.....	27
10.1.	Síntesis:.....	27
10.2.	Conclusión o evaluación.....	27
10.3.	Proyección.....	28
11.	Bibliografía	29
12.	Anexos	31
12.1.	Anexo 1. Rúbrica de Evaluación del Liderazgo Directivo.....	31
12.2.	Anexo 2. Guía de Entrevista a Docentes	31
12.3.	Anexo 3. Matriz FODA Institucional	32
12.4.	Anexo 4. Fotografías del Establecimiento.....	32
12.5.	Anexo 5. Plan de Mejoramiento Institucional 2025 (Completo)	33

3. Resumen

Este trabajo tiene como propósito identificar y analizar las principales debilidades y fortalezas en la gestión escolar de la Escuela Rural Huillinco, ubicada en la comuna de La Unión, Región de Los Ríos, para diseñar un plan de mejoramiento que contribuya al fortalecimiento de la calidad educativa.

La problemática detectada radica en la necesidad de mejorar la gestión docente, especialmente en el ámbito de Enseñanza y aprendizaje en el aula, lo cual repercute directamente en los aprendizajes de los estudiantes.

El objetivo principal del trabajo fue realizar un diagnóstico institucional que permitiera identificar brechas en la gestión pedagógica y elaborar un plan de mejoramiento basado en los Estándares Indicativos de Desempeño del sistema escolar chileno.

La metodología utilizada corresponde a un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, utilizando como técnicas de recolección de datos la revisión documental, entrevistas semi-estructuradas a actores clave del establecimiento y análisis de instrumentos institucionales disponibles.

Los principales resultados evidencian fortalezas en el compromiso del equipo directivo y la valoración de la escuela por parte de la comunidad, así como debilidades en la planificación de clases, el uso del tiempo, las estrategias efectivas y en el monitoreo de los aprendizajes.

A partir de este diagnóstico, se propone un plan de mejoramiento anual que incluye objetivos, metas y acciones específicas en las cuatro dimensiones del modelo de gestión escolar: gestión pedagógica, liderazgo, convivencia escolar y gestión de recursos. Estas propuestas buscan fortalecer la capacidad institucional de mejora continua y avanzar hacia una educación de calidad en contextos rurales.

4. Introducción

La calidad de la educación constituye uno de los principales desafíos del sistema educativo chileno, especialmente en contextos rurales donde las brechas sociales, económicas y territoriales afectan el logro de aprendizajes significativos. En este marco, el presente trabajo de grado tiene como propósito analizar el estado actual de la gestión escolar en la Escuela Rural Huillinco, con el fin de diseñar un plan de mejoramiento que responda a las necesidades detectadas y fortalezca los procesos educativos de la institución.

El tema que se aborda en esta investigación está directamente relacionado con el liderazgo directivo y su impacto en la calidad de la gestión escolar. Numerosos estudios han destacado que la calidad del liderazgo en los establecimientos educacionales es uno de los factores más influyentes en el rendimiento de los estudiantes y en el desarrollo profesional del equipo docente (Murillo, 2006; Bellei et al., 2014). En este sentido, el fortalecimiento del liderazgo y la gestión institucional se vuelve prioritario para generar condiciones favorables al aprendizaje.

Desde esta perspectiva, se justifica la realización de un diagnóstico institucional profundo que permita identificar tanto las fortalezas como las debilidades de la escuela, utilizando como marco los Estándares Indicativos de Desempeño definidos por el Ministerio de Educación de Chile. Estos estándares ofrecen una herramienta concreta para guiar procesos de autoevaluación y orientar decisiones estratégicas de mejora.

El trabajo está estructurado en varias secciones. Luego de esta introducción, se presenta el marco teórico que sustenta conceptualmente el estudio, seguido del marco contextual que describe las características del entorno en que se inserta la escuela. Posteriormente, se desarrolla el diagnóstico institucional y el análisis de resultados, que dan paso al diseño de un plan de mejoramiento enfocado en las dimensiones clave de la gestión escolar. Finalmente, se presentan las conclusiones, la bibliografía utilizada y los anexos pertinentes.

5. Marco teórico

El presente trabajo se sustenta en una revisión sistematizada de literatura relacionada con liderazgo educativo, gestión escolar y gestión pedagógica, mejora continua y calidad en la educación, con énfasis en el contexto de establecimientos rurales.

5.1. Liderazgo Directivo y su Rol en la Mejora Escolar

El liderazgo directivo es ampliamente reconocido como uno de los factores clave en la mejora de los resultados escolares y en el fortalecimiento de la calidad educativa. De acuerdo con Leithwood, Day, Sammons, Harris y Hopkins (2008), el liderazgo escolar es el segundo factor intraescolar que más influye en el aprendizaje de los estudiantes, solo después de la calidad de la enseñanza en el aula. Este liderazgo es especialmente relevante en contextos vulnerables o rurales, donde la figura del directivo puede ser determinante para movilizar a la comunidad educativa y generar condiciones propicias para el aprendizaje.

El liderazgo directivo efectivo implica la capacidad de guiar, inspirar y coordinar a los distintos actores de la comunidad escolar para alcanzar metas comunes de mejora. No se trata solo de gestionar recursos o supervisar el cumplimiento de normas, sino de ejercer un liderazgo pedagógico que impulse la innovación didáctica, el desarrollo profesional docente, y una cultura institucional centrada en la mejora continua.

Según el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (MINEDUC, 2015), los líderes escolares deben desempeñar un rol articulador de los procesos pedagógicos, administrativos y comunitarios, asumiendo la responsabilidad de construir una visión compartida, promover altas expectativas y tomar decisiones informadas para mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes. En este sentido, el liderazgo se convierte en una herramienta estratégica para transformar la cultura escolar, fomentar el trabajo colaborativo y garantizar la equidad en el acceso a oportunidades educativas.

Diversos autores coinciden en que los directivos exitosos logran establecer climas escolares positivos, fortalecen la autonomía docente y utilizan los datos para retroalimentar los procesos de enseñanza-aprendizaje (Murillo, 2006; Robinson, Lloyd &

Rowe, 2008). Asimismo, en contextos rurales como el de la Escuela Rural Huillinco, el liderazgo directivo adquiere una dimensión aún más compleja, ya que debe adaptarse a condiciones geográficas, sociales y culturales particulares, generando estrategias contextualizadas que respondan a las necesidades locales.

En definitiva, el liderazgo directivo no solo es un componente técnico de la gestión escolar, sino un factor transformacional que puede marcar la diferencia en el desarrollo institucional y en los aprendizajes de los estudiantes. Su fortalecimiento es, por tanto, una condición indispensable para avanzar hacia una educación de calidad con equidad.

5.2. Gestión Escolar y Modelos de Calidad

La gestión escolar se entiende como el conjunto de procesos organizacionales orientados a asegurar condiciones institucionales que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes (Murillo, 2006). En Chile, el Marco para la Buena Dirección y el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar proponen una visión integral de la gestión, estructurada en cuatro dimensiones: liderazgo, gestión pedagógica, convivencia escolar y gestión de recursos (MINEDUC, 2015).

El modelo de calidad busca promover la autoevaluación institucional y la planificación estratégica basada en evidencias, como una herramienta para el mejoramiento continuo. En este sentido, el uso de los Estándares Indicativos de Desempeño permite a las escuelas identificar brechas en su gestión y diseñar acciones concretas que favorezcan la calidad educativa.

5.3. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica constituye un eje central dentro de la gestión escolar, ya que se vincula directamente con el propósito fundamental de toda institución educativa: el aprendizaje de los estudiantes. Según Bellei, Orellana y Valenzuela (2010), la gestión pedagógica se refiere al conjunto de procesos, estrategias y decisiones que realiza el

equipo directivo, en conjunto con el profesorado, para mejorar la enseñanza y promover aprendizajes significativos en el alumnado.

La importancia de la gestión pedagógica radica en su capacidad de articular los diferentes componentes del proceso educativo —currículo, prácticas docentes, evaluación, recursos didácticos y formación continua— para garantizar una enseñanza de calidad. En este sentido, los líderes escolares desempeñan un rol clave al promover una cultura de mejora continua, establecer metas pedagógicas compartidas, y monitorear sistemáticamente los avances de los estudiantes.

Diversos estudios han demostrado que las escuelas efectivas presentan una gestión pedagógica sólida, caracterizada por un liderazgo instruccional fuerte, altas expectativas de aprendizaje, colaboración profesional entre docentes y uso estratégico de datos para la toma de decisiones (Murillo, 2006). Así, la gestión pedagógica se transforma en un factor decisivo para reducir brechas de aprendizaje y elevar los niveles de equidad y calidad educativa.

En el contexto chileno, el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (Ministerio de Educación, 2015) establece que una de las principales funciones del equipo directivo es liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje, fomentando prácticas pedagógicas innovadoras, pertinentes y centradas en el aprendizaje de todos los estudiantes. Esta orientación subraya la necesidad de que la gestión escolar no se limite a aspectos administrativos, sino que se enfoque estratégicamente en lo pedagógico.

En resumen, una gestión pedagógica eficaz favorece el desarrollo profesional docente, promueve comunidades de aprendizaje, optimiza los recursos pedagógicos y coloca al estudiante en el centro de la acción educativa. Su impacto directo en la calidad de los aprendizajes la convierte en un componente esencial para cualquier iniciativa de mejora institucional.

5.4. Calidad Educativa y Equidad en Contextos Rurales

La calidad de la educación es un concepto complejo y multidimensional. Según la UNESCO (2007), una educación de calidad implica pertinencia, relevancia, equidad, eficiencia y eficacia. En zonas rurales, la equidad educativa es uno de los principales desafíos, debido a las condiciones de vulnerabilidad social y geográfica que enfrentan los estudiantes.

Diversos estudios muestran que las escuelas rurales presentan resultados más bajos en pruebas estandarizadas y cuentan con menor acceso a recursos pedagógicos, infraestructura y oportunidades de desarrollo profesional docente (Faúndez & Weinstein, 2018). A pesar de ello, estos contextos también presentan fortalezas como el sentido de comunidad, la cercanía entre docentes y estudiantes, y un fuerte compromiso local.

5.5. Evaluación Institucional y Mejora Continua

La evaluación institucional es un componente clave para la mejora escolar. Según Bolívar (2012), evaluar no solo permite conocer el estado actual de una institución, sino que también posibilita una reflexión crítica sobre las prácticas escolares, promoviendo el aprendizaje organizacional. La autoevaluación, cuando se realiza participativamente, se transforma en una herramienta de gestión que moviliza el cambio y el compromiso colectivo.

En el contexto chileno, la Ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (Ley N° 20.529) refuerza la importancia de la autoevaluación institucional como punto de partida para el diseño de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME), herramienta que orienta a los establecimientos a avanzar hacia una cultura de mejoramiento permanente.

Referencias bibliográficas del marco teórico (formato APA 7ª edición):

- Bellei, C., Valenzuela, J. P., & Vanni, X. (2014). *La escuela en movimiento: Trayectorias de mejoramiento y efectividad en escuelas chilenas*. Santiago: Unicef.
- Bolívar, A. (2012). *La dirección escolar: Prácticas y desafíos*. Barcelona: Graó.
- Faúndez, X., & Weinstein, J. (2018). Calidad y equidad en la educación rural: desafíos de política pública en Chile. *Revista de Educación*, 377, 37–61.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning*. London: DfES.
- MINEDUC. (2015). *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*. Santiago: Ministerio de Educación de Chile.
- Murillo, F. J. (2006). *La dirección escolar: Clave para la mejora de la escuela*. Madrid: Fundación Santillana.
- Nuñez, M., & Gysling, J. (2015). Liderazgo pedagógico en escuelas rurales. En C. Bellei et al. (Eds.), *Liderazgo escolar en Chile: Aprendizajes de una década de políticas públicas*. Santiago: Centro de Estudios Saberes Docentes.
- OCDE. (2013). *Evaluación y mejora del desempeño docente: Prácticas internacionales y recomendaciones para Chile*. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- UNESCO. (2007). *La calidad de la educación: Perspectivas y desafíos*. Santiago: OREALC/UNESCO.
- Las referencias de Bellei et al. (2014) y Faúndez & Weinstein (2018) están disponibles en E-Libro y EBSCO respectivamente.

6. Marco contextual

El presente estudio se desarrolló en la *Escuela Rural Huillinco*, ubicada en el sector rural del mismo nombre, perteneciente a la comuna de *La Unión*, en la Región de *Los Ríos*, Chile. Esta sección presenta una descripción detallada del entorno en el que se enmarca la investigación, considerando aspectos históricos, geográficos, sociales, económicos y culturales, así como los antecedentes institucionales más relevantes.

6.1. Características geográficas y socioeconómicas del entorno

El sector de *Huillinco* se sitúa a unos 15 kilómetros del centro urbano de *La Unión*, en una zona predominantemente agrícola y ganadera, pero sobretodo, pequeños agricultores. El acceso a la localidad es por un camino asfaltado hacia la costa, y con una entrada de ripio. La escuela se encuentra inserta entre varios cerros, lo que genera dificultades de conectividad, especialmente en épocas de lluvia.

La comunidad se caracteriza por su baja densidad poblacional y por una fuerte presencia de familias adulto mayor dedicadas a actividades que tienen que ver con la agricultura y en términos socioeconómicos, el nivel de ingresos promedio es bajo, y muchas familias viven de la venta de sus productos tales como hortalizas y artesanías, accediendo a beneficios sociales estatales en su mayoría y a proyectos agrícolas y pecuarios. La escolaridad de los adultos del sector tiende a ser limitada, lo cual influye en las expectativas que tienen respecto a la educación de sus hijos. La gran mayoría no alcanza el término del 8vo año básico.

A nivel cultural, destaca el sentido de pertenencia e identidad local, así como una tradición de colaboración comunitaria. Sin embargo, también se evidencian desafíos como el aislamiento, el acceso limitado a servicios básicos y a instancias de desarrollo cultural, deportivo o artístico.

6.2. Reseña histórica de la Escuela Rural Huillinco

La *Escuela Rural Huillinco* fue fundada el 8 de noviembre del año 1.954, desde su fundación hasta la actualidad, este establecimiento educacional ha desempeñado un rol

esencial en nuestra comunidad. Más que un simple centro educativo, ha sido un punto de encuentro, de colaboración y, sobre todo, un motor de desarrollo y esperanza para niños y jóvenes de Huillinco y sectores vecinos.

A principios del siglo XX, el acceso a la educación en los sectores de la cordillera de la costa era muy limitado. En aquella época, la mayoría de la población de Huillinco era analfabeta, debido a la falta de centros educativos cercanos. La escuela más próxima estaba en Trumao, a unos 7 kilómetros, lo cual representaba un obstáculo importante para muchas familias de la zona.

La situación cambió en 1954, con la creación de la Escuela Rural Huillinco. La primera maestra, la señora Orfelina Hermosilla, fue pionera en llevar educación a esta remota área, brindando nuevas oportunidades a los niños del sector, quienes ahora podían cursar entre 1° y 6° año básico. En esos primeros años, la escuela operó en un terreno vecino al actual, cedido por Don Juan Sáez.

En 1968, gracias a la generosidad de la madre de Don Eligio Nauco, quien donó parte de su terreno, la escuela fue trasladada a su ubicación actual. Con el esfuerzo de apoderados, familiares y una constructora designada, se construyó una nueva infraestructura bajo la dirección de Don Luis Montecinos Oñate. Este primer edificio contaba con dos salas de clases, una cocina, despensa, baños, una bodega y una casa para el director. Más adelante, se trasladó parte de la estructura de la antigua escuela para poder ofrecer educación completa hasta 8° básico.

A principios de los años 90, la escuela recibió a un docente que pronto asumiría la dirección: Don Fernando Barrientos. Durante sus 34 años de servicio, Don Fernando logró aumentar la matrícula y expandir el equipo de profesionales, dedicados a educar y apoyar a los jóvenes en su desarrollo académico. Bajo su liderazgo, la infraestructura fue ampliada y se alcanzó y mantuvo la excelencia académica que caracteriza al establecimiento hasta hoy.

Actualmente, la escuela, bajo la dirección de la profesora Claudia Sanzana y con un equipo de 13 docentes y 7 asistentes, tiene como misión preservar y fortalecer su legado educativo. Nuestro objetivo es ofrecer una formación que no solo abarque lo académico,

sino que también refuerce la identidad y sentido de pertenencia de los jóvenes a esta comunidad rural. Aspiramos a que cada estudiante se sienta orgulloso de su entorno y cuente con herramientas para enfrentar los desafíos del mundo moderno, promoviendo un aprendizaje ligado al respeto por la naturaleza y al compromiso comunitario, formando ciudadanos responsables y conscientes.

Al día de hoy, la escuela cuenta con una matrícula aproximada de 74 estudiantes y un equipo educativo compuesto por una directora con funciones pedagógicas, una encargada de la unidad técnico pedagógica también con funciones docentes, una educadora diferencial como Coordinadora del Programa de Integración Escolar y un Psicólogo como Encargado de Convivencia. A pesar de su tamaño reducido, la escuela ha logrado consolidarse como un referente dentro del sector rural por su cercanía con las familias, su compromiso pedagógico y su enfoque inclusivo.

6.3. Logros institucionales

Durante los últimos años, la Escuela Rural Huillinco ha desarrollado diversas iniciativas orientadas al fortalecimiento de los aprendizajes y la participación de la comunidad. Entre sus logros destacan:

- El desarrollo de proyectos de huerto escolar y vida saludable.
- El desarrollo del Proyecto Patio Techado.
- La implementación de talleres tales como Folclor, Computación, Teatro e Inglés.
- Mejora progresiva en los resultados de aprendizaje en las asignaturas de Lenguaje y Matemática, según evaluaciones internas y estandarizadas.
- Participación en redes de escuelas rurales para el fortalecimiento de prácticas pedagógicas contextualizadas.
- Organizador de actividades comunales tales como la Olimpiada de Matemática Rural y el Cross Country Rural, ambas actividades abarcan la totalidad de las escuelas rurales, lo que implica la participación de aproximadamente 300 estudiantes.
- Participación de todos los estudiantes en la Muestra Comunal de Folclor.

6.4. Dificultades y desafíos

A pesar de los avances, la escuela enfrenta una serie de dificultades estructurales que inciden en la calidad del proceso educativo. Algunas de las principales son:

- Rotación del personal docente en años anteriores, lo que ha afectado la continuidad pedagógica.
- Limitado acceso a recursos tecnológicos y conectividad deficiente.
- Escasa participación de los padres y apoderados en procesos institucionales clave, como la elaboración del PME, actualización del PEI, actualización del RISE.
- Necesidad de fortalecer el liderazgo directivo para articular de manera más efectiva los esfuerzos del equipo docente en torno a metas comunes.
- Necesidad de implementar estrategias efectivas en torno al uso del tiempo y a la planificación y evaluación.

En este contexto, se vuelve fundamental avanzar hacia un liderazgo pedagógico fortalecido, que permita consolidar una cultura escolar orientada a la mejora continua, con foco en la equidad, la participación y la calidad educativa.

7. Diagnóstico institucional

Este diagnóstico se realizó con base en los *Estándares Indicativos de Desempeño* propuestos por el Ministerio de Educación, los cuales permiten identificar prácticas efectivas de gestión institucional. El análisis se presenta a continuación por cada una de las cuatro dimensiones de la gestión escolar: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia Escolar, y Gestión de Recursos.

7.1. Dimensión: Liderazgo

Subdimensiones: Liderazgo del Sostenedor – Liderazgo del Director – Planificación y gestión de resultados

Diagnóstico:

- Liderazgo del Director: La directora cumple un doble rol de dirección y docencia. Si bien demuestra un fuerte compromiso con el proyecto educativo, su liderazgo presenta limitaciones en términos de tiempos para la adecuada planificación estratégica y monitoreo de resultados institucionales, junto a esto, el aislamiento geográfico y la carga administrativa excesiva pueden profundizar estas debilidades, reduciendo el tiempo de la directora para ejercer un liderazgo pedagógico efectivo. Asimismo, la escasa disponibilidad de redes de apoyo o capacitación en liderazgo limita el desarrollo profesional del directivo y su capacidad para implementar cambios sostenibles.
- Liderazgo Pedagógico: Una de las principales debilidades observadas es la escasa presencia del director en los procesos pedagógicos del aula. Esto, debido a la sobrecarga administrativa, tiende a centrar su gestión en aspectos operativos, descuidando la supervisión, retroalimentación y acompañamiento al trabajo docente, lo que genera una desconexión entre la dirección y el quehacer pedagógico, debilitando la construcción de una cultura institucional centrada en los aprendizajes.
- Liderazgo para la Mejora Continua: Una de las principales debilidades es la ausencia de una cultura institucional centrada en la evaluación y el uso de la evidencia para la toma de decisiones. Cuando no se cuenta con mecanismos regulares de monitoreo y análisis de los resultados académicos, de la gestión

pedagógica o del clima organizacional, el liderazgo carece de insumos relevantes para guiar procesos de mejora. Esta situación genera acciones reactivas, desarticuladas y poco sostenibles en el tiempo. Asimismo, la falta de participación activa del equipo docente en los procesos de mejora limita el impacto de las acciones emprendidas. El liderazgo para la mejora continua requiere del fomento de equipos de trabajo colaborativos, con responsabilidad compartida.

Fortalezas:

- Clima de cercanía entre el equipo directivo y docente.
- Compromiso evidente de la directora con el desarrollo del establecimiento.
- Genera espacios para la retroalimentación de las prácticas pedagógicas.
- Ambiente de confianza y grato para desarrollar la labor docente.
- Presencia del liderazgo distribuido: equipo de gestión.

Debilidades:

- Sobrecarga de labores administrativas.
- Participación en actividades fuera del establecimiento.
- Falta de planificación estratégica a mediano y largo plazo.

7.2. Dimensión: Gestión Pedagógica

Subdimensiones: Gestión Curricular – Enseñanza y aprendizaje en el aula – Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Diagnóstico:

- Currículum: La planificación se realiza en función de las bases curriculares, pero sin un enfoque contextualizado ni proyectos interdisciplinarios. La adaptación del currículum a la realidad rural es escasa.
- Enseñanza: Las prácticas pedagógicas tienden a ser tradicionales y centradas en el docente, con escasa integración de estrategias activas o inclusivas. Existen diferencias importantes en la calidad de enseñanza entre los docentes.

- Evaluación: No existe un sistema robusto de evaluación interna. Las evaluaciones suelen ser sumativas, con bajo uso de resultados para retroalimentar la enseñanza o tomar decisiones pedagógicas.

Fortalezas:

- Disposición del equipo docente para mejorar prácticas.
- Existencia de algunas innovaciones en talleres extracurriculares.

Debilidades:

- Falta de seguimiento sistemático a los aprendizajes.
- Escasa diferenciación en las estrategias pedagógicas.

7.3. Dimensión: Formación y Convivencia Escolar

Subdimensiones: Formación – Convivencia Escolar - Participación y Vida Democrática

Diagnóstico:

- Apoyo al Desarrollo Personal y Social: Existen acciones puntuales de apoyo emocional y orientación, pero no se ha formalizado un plan de formación integral del estudiantado.
- Participación y Vida Democrática: Se observa baja participación de los estudiantes en la toma de decisiones. El centro de alumnos se encuentra activo, pero falta tiempo para organizar las actividades que ellos proponen y los espacios de diálogo son escasos.
- Clima Escolar: El ambiente es cordial y familiar, con relaciones de respeto entre estudiantes, docentes y familias. Sin embargo, no existen conocimiento profundo por parte de la comunidad educativa de los protocolos para la resolución de conflictos ni para el abordaje de situaciones de convivencia compleja.

Fortalezas:

- Buen trato y relaciones interpersonales positivas.
- Baja tasa de conflictos escolares graves.

Debilidades:

- Poca formalización de estrategias de convivencia.
- Aplicar con mayor rigurosidad el plan de trabajo del centro de estudiantes y de las directivas de curso.

7.4. Dimensión: Gestión de Recursos

Subdimensiones: Gestión de Personal – Recursos Financieros y de Administración – Recursos Educativos

Diagnóstico:

- Recursos Humanos: La planta docente ha sido rotativa. Se ha logrado cierta estabilidad, pero aún existe dificultad para cubrir reemplazos o necesidades especiales. No hay un sistema de formación continua sistematizada.
- Recursos Financieros: El manejo de recursos es medio y se centra en cubrir necesidades operativas. Existe una planificación financiera estratégica un tanto alineada al PME.
- Recursos Materiales y Tecnológicos: El equipamiento tecnológico es el adecuado, sin embargo existen computadoras antiguas y acceso limitado a internet, lo que dificulta la implementación de metodologías innovadoras y el desarrollo de habilidades digitales en los estudiantes.

Fortalezas:

- Recursos básicos cubiertos (alimentación, transporte, infraestructura funcional).
- Existe personal para cubrir el aprendizaje de los NEE.

Debilidades:

- Limitaciones en equipamiento tecnológico.
- Falta de capacitación en herramientas TIC para docentes y estudiantes.
- Falta apoyo del DAEM para reparaciones menores y mantención.

8. Análisis de resultados

El análisis de los resultados del diagnóstico institucional proporciona una visión clara de las áreas de mejora y las fortalezas que la Escuela Rural Huillinco debe aprovechar para avanzar hacia la excelencia en la gestión escolar y gestión pedagógica. A continuación, se presentan las fortalezas y debilidades *principales por cada dimensión, las cuales se utilizarán como base para el Plan de Mejoramiento.*

8.1. Dimensión: Liderazgo

Fortalezas:

- Compromiso y cercanía del equipo directivo con la comunidad educativa, creando un ambiente de confianza y colaboración.
- Actitud proactiva de la directora para resolver problemas operativos y mantener la continuidad de los procesos educativos, a pesar de los desafíos.

Debilidades:

- Falta de tiempo para desarrollar plenamente el liderazgo distribuido, lo que limita el involucramiento del resto del equipo educativo en la toma de decisiones y en la planificación de mejoras.
- Ausencia de planificación estratégica a largo plazo y de seguimiento sistemático a los resultados del trabajo pedagógico, lo que impide la identificación de áreas críticas y el diseño de acciones correctivas efectivas.

En lo concreto, el capital humano disponible, tales como el equipo de gestión, el ambiente de confianza y la disposición colaborativa, constituye una fortaleza clave sobre la cual edificar un liderazgo más distribuido, compartido y transformador, si se desarrollan capacidades estratégicas y se reconfiguran prioridades hacia lo pedagógico.

8.2. Dimensión: Gestión Pedagógica

Fortalezas:

- Actitud positiva del equipo docente hacia la mejora de sus prácticas pedagógicas, con algunos esfuerzos para incorporar enfoques innovadores, como los talleres extracurriculares.

- Existencia de algunos resultados positivos en la mejora del aprendizaje en asignaturas clave, como Lenguaje y Matemática.

Debilidades:

- Falta de diferenciación pedagógica en las clases, lo que impide atender las diversas necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.
- Ausencia de un sistema formal de evaluación que permita identificar de manera continua los logros y dificultades en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Escasa integración de tecnologías educativas, lo que limita las oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.
- Deficiencia en torno al uso del tiempo dentro de la sala de clases.

En lo concreto se destaca la disposición del profesorado para mejorar, lo que indica un potencial de desarrollo si se implementan estrategias de formación continua, acompañamiento y reflexión pedagógica colectiva. También es relevante el aporte de talleres extracurriculares, que pueden ser un punto de partida para introducir enfoques más activos e interdisciplinarios

8.3. Dimensión: Formación y Convivencia Escolar

Fortalezas:

- Clima escolar positivo y respetuoso, que favorece la relación armoniosa entre estudiantes, docentes y apoderados.
- Compromiso de la comunidad escolar con la educación, evidenciado en la participación activa de algunos apoderados en actividades extracurriculares.

Debilidades:

- Falta de conocimiento en torno a las estrategias formales para la resolución de conflictos y la promoción de la convivencia escolar, lo que podría generar situaciones no manejadas adecuadamente.
- Poca participación de los estudiantes en los procesos de toma de decisiones y en las instancias de democracia escolar.

- Ausencia de un plan sistemático de formación integral que contemple el desarrollo personal y social de los estudiantes, además de su aprendizaje académico.

En lo concreto en cuanto a la participación estudiantil, si bien existe un centro de alumnos, su rol es más bien simbólico, dada la falta de tiempo y estructura para ejecutar sus propuestas. Esto refleja una debilidad en la formación para la vida democrática, lo que podría abordarse mediante estrategias de liderazgo estudiantil, proyectos participativos y una mayor integración de sus voces en la toma de decisiones.

8.4. Dimensión: Gestión de Recursos

Fortalezas:

- *Acceso adecuado a los recursos básicos*, como alimentación y transporte, garantizando que los estudiantes puedan asistir regularmente a clases.
- Existencia de recurso humano para cubrir las NEE de los estudiantes.

Debilidades:

- Limitación de recursos tecnológicos y materiales, lo que dificulta la implementación de metodologías pedagógicas innovadoras y el desarrollo de habilidades digitales en los estudiantes.
- Falta de *apoyo del DAEM* en la realización de reparaciones menores y mantenimiento de las infraestructuras, lo que contribuye a un ambiente escolar funcional.
- Ausencia de una planificación financiera estratégica, lo que genera dificultades para gestionar los recursos de manera eficiente y efectiva en función de los objetivos educativos.

En lo concreto la dependencia del DAEM para aspectos de mantención menor y el escaso apoyo en formación también reflejan una necesidad de fortalecer la relación entre el sostenedor y la escuela para garantizar condiciones dignas y pertinentes.

Conclusiones del análisis de resultados:

El diagnóstico institucional revela una coherencia entre las debilidades identificadas y la necesidad de un liderazgo fortalecido, estratégico y pedagógico, capaz de guiar una gestión centrada en el aprendizaje, la colaboración y la mejora continua. Las fortalezas existentes —compromiso del equipo, clima laboral positivo, disposición al cambio— deben ser aprovechadas para transitar hacia una cultura escolar más reflexiva, evaluativa e inclusiva.

El desafío principal está en pasar de una gestión reactiva a una gestión proactiva y estratégica, lo cual requiere redistribuir funciones, fortalecer capacidades del liderazgo, institucionalizar prácticas de evaluación, profesionalizar el acompañamiento docente y promover el trabajo colaborativo.

9. Plan de mejoramiento

9.1. Dimensión: Liderazgo

Objetivo General: Fortalecer el liderazgo directivo y pedagógico para garantizar una gestión escolar más efectiva, participativa y orientada a la mejora continua.

Meta 2025: Lograr la implementación de un modelo de liderazgo distribuido y un plan de gestión estratégica que involucre a toda la comunidad educativa.

Acciones:

- Diseñar e implementar un plan estratégico de liderazgo, con acciones claras y metas a corto y largo plazo, que incluya la asignación de roles y responsabilidades entre los miembros del equipo educativo.
- Fomentar el liderazgo distribuido a través de la delegación de tareas y la participación activa de los docentes en la toma de decisiones clave sobre la mejora pedagógica y organizacional.
- Capacitar a la directora y al equipo directivo en planificación estratégica y monitoreo de resultados, con el objetivo de dar seguimiento continuo a las acciones implementadas.
- Establecer instancias de retroalimentación y evaluación de liderazgo a nivel institucional, con base en los resultados de la autoevaluación y la evaluación externa.

9.2. Dimensión: Gestión Pedagógica

Objetivo General: Optimizar las prácticas pedagógicas mediante la incorporación de metodologías activas e inclusivas, y un sistema integral de evaluación que guíe la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes.

Meta 2025: Mejorar la calidad educativa, aumentando en un 20% el rendimiento académico de los estudiantes en asignaturas clave como Lenguaje y Matemática, a través de prácticas pedagógicas innovadoras.

Acciones:

- Implementar metodologías activas e inclusivas que promuevan el aprendizaje significativo, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo y el uso de tecnologías digitales.
- Fortalecer la formación continua de los docentes, en áreas como el uso de TIC en la enseñanza, estrategias de diferenciación pedagógica y evaluación formativa.
- Crear un sistema de evaluación continua que permita monitorear el progreso académico de los estudiantes a través de evaluaciones diagnósticas y sumativas, y utilizar estos resultados para ajustar las estrategias pedagógicas.
- Realizar acompañamientos pedagógicos periódicos, donde se observe la práctica docente y se brinde retroalimentación para mejorar la calidad educativa.

9.3. Dimensión: Formación y Convivencia Escolar

Objetivo General: Desarrollar una cultura de convivencia escolar positiva y participativa, promoviendo la formación integral de los estudiantes en valores, ciudadanía y habilidades socioemocionales.

Meta 2025: Reducir en un 30% los conflictos interpersonales reportados en la comunidad escolar y aumentar en un 25% la participación estudiantil en espacios democráticos y de toma de decisiones.

Acciones:

- Implementar un plan de formación integral que contemple el desarrollo de habilidades socioemocionales, valores cívicos y ciudadanía, trabajando en conjunto con los docentes, orientadores y apoderados.
- Fortalecer la participación estudiantil, activando el centro de alumnos y promoviendo su rol en la toma de decisiones dentro del establecimiento, como la organización de actividades y la participación en proyectos.
- Desarrollar un protocolo de resolución de conflictos, en colaboración con los docentes y el equipo de orientación escolar, que permita gestionar adecuadamente las situaciones de convivencia y fomentar la resolución pacífica de conflictos.

- Realizar actividades de sensibilización sobre convivencia escolar, mediante talleres, charlas y actividades recreativas que fortalezcan el respeto y la colaboración entre estudiantes, docentes y familias.

9.4. Dimensión: Gestión de Recursos

Objetivo General: Mejorar la gestión de los recursos materiales, financieros y humanos para asegurar su uso eficiente y alineado con los objetivos educativos.

Meta 2025: Optimizar el uso de los recursos tecnológicos y materiales, incrementando su disponibilidad en un 40% y garantizando una planificación financiera estratégica adecuada.

Acciones:

- Diseñar un plan de capacitación en TIC para docentes y estudiantes, que incluya el uso de herramientas digitales para la enseñanza y el aprendizaje, con el fin de integrar la tecnología de manera efectiva en el aula.
- Asegurar la disponibilidad de recursos materiales y tecnológicos mediante la adquisición de nuevos equipos y la mejora de la infraestructura tecnológica existente, alineándola con las necesidades pedagógicas de los docentes y estudiantes.
- Implementar un sistema de planificación financiera que contemple la asignación adecuada de los recursos disponibles a las áreas más prioritarias, como infraestructura, capacitación docente y materiales pedagógicos.
- Fomentar la colaboración con la comunidad y otras instituciones externas para generar alianzas que permitan acceder a recursos adicionales y mejorar las condiciones educativas del establecimiento.

9.5. Resumen de las Metas y Acciones para 2025

<i>Dimensión</i>	<i>Meta 2025</i>	<i>Acciones Clave</i>
<i>Liderazgo</i>	Implementar un modelo de liderazgo distribuido y un plan de gestión estratégica.	Capacitación en planificación estratégica, fomento de liderazgo distribuido, evaluación continua del liderazgo.
<i>Gestión Pedagógica</i>	Mejorar el rendimiento académico en un 20% en Lenguaje y Matemática.	Implementar metodologías activas, formación continua de docentes, sistema de evaluación continua.
<i>Formación y Convivencia</i>	Reducir conflictos en un 30% y aumentar participación estudiantil en un 25%.	Formación integral en valores, desarrollo de protocolo de convivencia, fortalecimiento de participación estudiantil.
<i>Gestión de Recursos</i>	Mejorar la disponibilidad de recursos tecnológicos y materiales en un 40%.	Capacitación en TIC, adquisición de nuevos recursos, planificación financiera estratégica.

Este Plan de Mejoramiento orientará la gestión institucional hacia una mejora integral en los aspectos clave identificados, consolidando el compromiso con la calidad educativa en la Escuela Rural Huillinco.

10. Conclusión

10.1. Síntesis:

El presente trabajo abordó el rol del liderazgo directivo y la gestión pedagógica en la mejora escolar, con un enfoque centrado en la Escuela Rural Huillinco, ubicada en la comuna de La Unión. A través del análisis de las dimensiones propuestas por los Estándares Indicativos de Desempeño del Ministerio de Educación, se identificaron fortalezas importantes, como el compromiso de la directora, el clima de cercanía y confianza, y la disposición del equipo docente a mejorar sus prácticas. Sin embargo, también se detectaron debilidades significativas, especialmente en lo que respecta al tiempo del liderazgo pedagógico, la planificación estratégica, el uso de la evidencia para la mejora continua y en el apoyo al aprendizaje de los estudiantes. El diagnóstico institucional permitió establecer con claridad las principales brechas que limitan el desarrollo integral del establecimiento, lo que dio paso a la elaboración de un plan de mejoramiento enfocado en fortalecer las capacidades directivas, promover una cultura de evaluación y fomentar prácticas pedagógicas inclusivas y activas.

10.2. Conclusión o evaluación

Este trabajo aporta una mirada crítica y contextualizada sobre la realidad de una escuela rural que, a pesar de sus limitaciones estructurales y geográficas, demuestra un alto potencial de desarrollo. Lo novedoso radica en visibilizar la relevancia del liderazgo directivo no solo como función administrativa, sino como motor de transformación pedagógica, articulador de equipos docentes y constructor de una cultura escolar orientada a los aprendizajes. La dualidad de funciones que asume la directora —docente y directiva— refleja una tensión presente en muchos contextos rurales, donde las condiciones limitadas exigen liderazgos flexibles pero también sostenidos con apoyo institucional. En este sentido, el estudio evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo distribuido, el acompañamiento pedagógico y el uso de datos

para la toma de decisiones, lo cual constituye una base para la mejora continua y sostenible de la calidad educativa.

10.3. Proyección

El análisis realizado permite proyectar la necesidad de continuar desarrollando políticas públicas que fortalezcan el liderazgo escolar en contextos rurales, con especial atención a la formación directiva, el acompañamiento técnico-pedagógico y el desarrollo de redes colaborativas. La mejora escolar en este tipo de establecimientos requiere una visión sistémica, en la que el liderazgo no se ejerza de manera aislada, sino como parte de una comunidad de aprendizaje comprometida con el desarrollo profesional, la innovación metodológica y la inclusión educativa. Desafíos futuros incluyen avanzar hacia una planificación estratégica institucional de largo plazo, implementar mecanismos de evaluación formativa efectivos y fortalecer la participación de todos los actores de la comunidad educativa. Asimismo, se plantea la necesidad de investigar con mayor profundidad las condiciones que favorecen el liderazgo pedagógico en escuelas rurales, de modo de generar conocimientos transferibles a otros contextos similares del país.

Finalmente, se proyecta que, si las acciones propuestas son implementadas con compromiso y acompañamiento técnico, será posible fortalecer la gestión institucional, elevar los niveles de aprendizaje y mejorar los aprendizajes en la Escuela Rural Huillinco. Además, se espera que este trabajo inspire a otros establecimientos rurales a emprender procesos de mejora con una mirada participativa, contextualizada y centrada en los aprendizajes de todos y todas las estudiantes.

11. Bibliografía

Aguilar, M. (2021). *Gestión educativa: retos y perspectivas en contextos escolares*. Editorial Académica Española.

Ávalos, B. (2015). *El desarrollo profesional docente: una mirada desde la experiencia*. UNESCO.

Bellei, C., Orellana, V., & Valenzuela, J. P. (2010). *El estudio de la segregación escolar en Chile: avances y desafíos*. *Revista Pensamiento Educativo*, 46(2), 29-57. <https://doi.org/10.7764/PEL.46.2.2010.3>

Bolívar, A. (2010). *Liderazgo educativo y mejora de la escuela*. Narcea.

Carrasco, A., & San Martín, E. (2012). *Efectividad escolar: teorías, modelos y resultados en América Latina*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(3), 7-27.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). (2022). *Estándares Indicativos de Desempeño para Establecimientos Educativos y sus Sostenedores*. Ministerio de Educación de Chile. <https://www.cpeip.cl>

Cisternas, P. (2019). *Gestión pedagógica en establecimientos rurales multigrado*. Tesis de Magíster en Educación. Universidad de La Frontera. E-Libro.

Fullan, M. (2002). *Las fuerzas del cambio: Explorando las profundidades de la reforma educativa*. Akal.

Murillo, F. J., & Hernández-Castilla, R. (2011). *La dirección escolar en Iberoamérica: revisión de investigaciones recientes*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 9(1), 7-23.

OECD. (2013). *Mejorar las escuelas: Estrategias para la acción en educación*. OECD Publishing.

Robinson, V., Lloyd, C., & Rowe, K. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635–674. <https://doi.org/10.1177/0013161X08321509>

UNESCO. (2021). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo: Docentes y enseñanza*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

<https://unesdoc.unesco.org>

Zepeda, S. J. (2015). *Liderazgo y supervisión instruccional: una guía para mejorar la práctica docente*. EBSCOhost.

Ministerio de Educación de Chile. (2012). *Bases curriculares de la educación básica*. <https://www.curriculumnacional.cl>

Ministerio de Educación de Chile. (2014). *Estándares indicativos de desempeño para establecimientos educacionales y sus sostenedores*. <https://www.curriculumnacional.cl>

12. Anexos

12.1. Anexo 1. Rúbrica de Evaluación del Liderazgo Directivo

Instrumento de recolección de datos para evaluar el liderazgo escolar, adaptado desde los Estándares Indicativos de Desempeño.

Ítem Evaluado	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Establece una visión compartida de mejora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promueve el trabajo colaborativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toma decisiones basadas en evidencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monitorea sistemáticamente el logro de metas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impulsa la innovación pedagógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12.2. Anexo 2. Guía de Entrevista a Docentes

Guía aplicada a los docentes de la Escuela Rural Huillinco para conocer su percepción sobre el liderazgo directivo.

Preguntas principales:

1. ¿Cómo describiría el estilo de liderazgo del equipo directivo?
2. ¿Cree usted que existe una visión compartida de mejora en la escuela?
3. ¿Qué nivel de participación tiene el equipo docente en la toma de decisiones?
4. ¿Qué prácticas del liderazgo considera efectivas y cuáles se podrían mejorar?
5. ¿Qué tipo de apoyo ha recibido para mejorar sus prácticas pedagógicas?

12.3. Anexo 3. Matriz FODA Institucional

Resumen del análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas realizado en el diagnóstico.

<i>Fortalezas</i>	<i>Oportunidades</i>
Compromiso docente	Apoyo del sostenedor municipal
Vínculo con las familias	Redes de colaboración con otras escuelas
<i>Debilidades</i>	<i>Amenazas</i>
Débil planificación estratégica	Desmotivación de algunos estudiantes
Uso efectivo del tiempo	Escasa conectividad y aislamiento rural

12.4. Anexo 4. Fotografías del Establecimiento



12.5. Anexo 5. Plan de Mejoramiento Institucional 2025 (Completo)

Versión completa del plan de mejoramiento con las acciones distribuidas por subdimensión en las respectivas Dimensiones del Plan. (Formato propio del Plan)

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO 2025



ESCUELA RURAL HUILLINCO

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Subdimensión focalizada	Gestión curricular
--------------------------------	--------------------

Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
-------------------------------------	--------------

Práctica de la dimensión que será abordada	<p>1. El director y el equipo técnico – pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio.</p> <p>3. El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>4. El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.</p> <p>5. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas.</p>
---	--

Objetivo	Fortalecer la labor educativa desarrollando trabajo colaborativo entre los docentes y el equipo directivo para la adecuada implementación del currículo, fortaleciendo habilidades de comprensión lectora, resolución de problemas y desarrollo del pensamiento crítico para una adecuada enseñanza aprendizaje en el aula y asegurar apoyo al desarrollo de todos los estudiantes.
-----------------	---

Indicador de seguimiento 1	Implementación de la propuesta curricular
Indicador de seguimiento 2	Acompañamiento entre pares
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	Monitoreo del logro de los aprendizajes.	
Descripción	El establecimiento implementa el seguimiento del logro de los aprendizajes desde 1° a 8° año básico poniendo énfasis en las asignaturas de lenguaje, matemática, ciencias e historia.	
Fechas	Inicio	Marzo 2025
	Término	Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Jefe UTP
Recursos para la implementación de la acción.	Matriz con niveles de logro Evaluaciones estandarizadas Evaluaciones internas	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Matriz con niveles de logro por asignatura	
	Tabulaciones evaluaciones estandarizadas o internas	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$0
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$0

Acción 2	Planificación de OA y monitoreo de la cobertura curricular	
Descripción	El establecimiento implementa los objetivos de aprendizaje a través de la planificación, en la cual los docentes llevan a cabo un sistema de planificación clase a clase y además se aplican diversas estrategias de enseñanza a través del uso de recursos educativos didácticos y tecnológicos. Para esto se utiliza una plataforma educativa y así se monitorea la cobertura curricular por curso y asignatura.	
Fechas	Inicio	Marzo 2025
	Término	Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP, Profesores jefes y de asignatura
Recursos para la implementación de la acción.	Plataforma educativa Bases curriculares OA priorizados y complementarios	
Planes	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Porcentaje de avance en Plataforma educativa	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$3.500.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$3.500.000

Acción 3	Becas para estudiantes con talento académico. Segundo ciclo y enseñanza media.	
Descripción	El establecimiento becará a estudiantes para que participen en el Programa de Promoción de Talentos en Escuelas y Liceos, con el objetivo de enriquecer sus experiencias de aprendizajes, incrementar su rendimiento académico y una mejora del establecimiento en su conjunto.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP
Recursos para la implementación de la acción.	Aporte del 50% del costo de arancel de talleres y cursos. Transporte Alimentación	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan PISE	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Nómina de estudiantes	
	Asistencia a talleres y cursos	
	Evidencia fotográfica	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$1.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$1.000.000

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Subdimensión focalizada	Enseñanza y aprendizaje en el aula
Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
Práctica de la dimensión que será abordada	2. Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje. 6. Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.
Objetivo	Mejorar la implementación de los programas de estudio de 1° a 8° año, desarrollando propuesta curricular como estrategia efectiva de enseñanza aprendizaje e incorporando, además, a nivel de escuela ,otras metodologías y actividades sistemáticas de aprendizaje tales como el Plan Lector, y el desarrollo de destrezas de decodificación e interpretación de contenidos textuales para alumnos de 1° y 2° básico.
Indicador de seguimiento 1	Plan Lector
Indicador de seguimiento 2	Calidad lectora
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	Producción de textos	
Descripción	El establecimiento implementa desde 1° a 8° año básico un sistema de creación de textos auténticos durante todo el año, con el fin de promover la escritura y posterior lectura de éstos durante la formación del curso de turno. Para tal efecto, se les entregará un cuaderno donde dejen registrados sus respectivos textos.	
Fechas	Inicio	Marzo 2025
	Término	Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP, Profesores jefes
Recursos para la implementación de la acción.	Insumos escolares: Cuadernos collage.	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Cuaderno del alumno con los textos	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$500.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$500.000

Acción 2	"Yo también participo en la lectura de mi hijo"	
Descripción	El establecimiento educacional implementa un sistema de lectura en el hogar, en el cual cada estudiante desarrolla en conjunto con su familia un cuadernillo de lecturas y actividades complementarias por semestre.	
Fechas	Inicio	Marzo 2025
	Término	Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Jefe UTP, Profesores jefe
Recursos para la implementación de la acción.	Cuadernillos impresos por ciclo.	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Cuadernillo por estudiante	
	Encuesta de apreciación de los apoderados.	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$0
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$0

Acción 3	Fortaleciendo la lecto escritura y resolución de problemas.	
Descripción	El establecimiento focaliza apoyo en la lectura y desarrollo de habilidades matemáticas de los estudiantes a través de un programa de lectura y resolución de problemas establecido durante los 10 minutos del inicio de la primera clase de la jornada escolar diaria. Alternando lectura y resolución de problemas con sus cuadernillos respectivos para cada estudiante.	
Fechas	Inicio	Marzo 2025
	Término	Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesores de asignatura y jefes, jefe de UTP y Profesora Encargada
Recursos para la implementación de la acción.	Textos, libros y revistas. Cuadernillo de lecturas y de resolución de problemas matemáticos.	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan lector	
	Cuadernillo de resolución de problemas	
	Registro del programa en el libro de clases	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$600.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$600.000

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Subdimensión focalizada	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes
--------------------------------	--

Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
-------------------------------------	--------------

Práctica de la dimensión que será abordada	<ol style="list-style-type: none"> 1. El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios. 2. El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas. 3. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos 5. El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas
---	--

Objetivo	Mejorar las estrategias que permitan apoyar a los estudiantes para mantener una condición física y mental saludable y focalizar a aquellos que tengan necesidades educativas especiales; todo esto intervenido por un grupo de profesionales especialistas cuyo propósito final es provocar un impacto en los aprendizajes de todos los estudiantes.
-----------------	--

Indicador de seguimiento 1	Actividades interculturales e interescuola
Indicador de seguimiento 2	Estrategias efectivas
Indicador de seguimiento 3	Implementación programas de estudio

Acción 1	Olimpiada de matemática rural	
Descripción	El establecimiento educacional durante el segundo semestre promueve el desarrollo del pensamiento lógico matemático y la participación interescolas de forma sana, a través de la Olimpiada de Matemática entre Escuelas Rurales.	
Fechas	Inicio	Marzo 2025
	Término	Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesores de matemática, Profesora encargada, Jefe UTP, todos los profesores
Recursos para la implementación de la acción.	Colaciones Estímulos Diplomas - Medallas Encuesta de percepción	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Formación ciudadana	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Planificación de la actividad	
	Nómina de participantes	
	Encuesta de satisfacción estudiantes y docentes	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$1.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$1.000.000

Acción 2	Fortalecer las habilidades y contenidos de lenguaje y matemática.	
Descripción	El establecimiento focaliza apoyo en recursos didácticos y tecnológicos durante todo el año para los alumnos de 1° a 6° básico, implementando en el aula las variables involucradas en el proceso de adquisición de la lectoescritura y las operaciones básicas, a través de cuadernillos de caligrafía y matemática.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesores de asignatura, jefe de UTP y Profesora Encargada
Recursos para la implementación de la acción.	Cuadernillo de caligrafía y cuadernillo de matemática.	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Cuaderno de caligrafía	
	Cuaderno de matemática	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$700.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$700.000

Acción 3	Fortaleciendo las habilidades artísticas de los estudiantes	
Descripción	El establecimiento durante el período escolar cuenta con un docente con habilidades artísticas, de tal forma que se complementen las clases de arte con actividades innovadoras y que los estudiantes desarrollen su potencial artístico con una especialista.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesor del área, Jefe UTP, Profesora Encargada
Recursos para la implementación de la acción.	Contratación de la srta. María Ignacia Wulf Yung a partir del 1 de marzo de 2025 hasta el 28 de febrero de 2026 Docente con 9 horas de contrato SEP. Se establecen 12 horas a partir del 1 de abril de 2025 hasta el 28 de febrero de 2026.	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Inclusión	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan de trabajo	
	Cronograma de actividades	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$2.800.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$2.800.000

Acción 4	Refuerzo al aprendizaje de los estudiantes	
Descripción	El establecimiento durante el año escolar, implementa un sistema de trabajo de refuerzo para los estudiantes de 1° y 2° básico con dificultades en la lecto escritura y contrata a un docente para este trabajo.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora Paola Peters, UTP
Recursos para la implementación de la acción.	Recurso humano, contratación por 1 hora de la docente Paola Peters Paniz	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Inclusión	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan de trabajo	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$350.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$350.000

DIMENSIÓN: LIDERAZGO ESCOLAR

Subdimensión focalizada	Liderazgo del director
--------------------------------	------------------------

Fase de desarrollo a abordar	Consolidación
-------------------------------------	---------------

Práctica de la dimensión que será abordada	<p>1. El director centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, y se responsabiliza por sus resultados.</p> <p>4. El director insta en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa.</p>
---	---

Objetivo	Consolidar, por parte del Director, un ambiente laboral de compromiso y responsabilidad que se refleja en la prevalencia de una ética de trabajo alta: personal dedicado, cumplidor, perseverante, esforzado, con iniciativa.
-----------------	---

Indicador de seguimiento 1	Funcionamiento del establecimiento
Indicador de seguimiento 2	Altas expectativas
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	Clima de trabajo colaborativo	
Descripción	El director instaure un ambiente de trabajo colaborativo con el personal del establecimiento, que se caracteriza por relaciones de ayuda, confianza y apoyo mutuo, además promueve la constante capacitación de todos los docentes, quienes participan en una variedad de capacitaciones y/o cursos de perfeccionamiento que se llevará a cabo durante el período escolar.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP, Docentes
Recursos para la implementación de la acción.	Capacitaciones Cursos Talleres Pasantías	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente Plan de Gestión de la Convivencia Escolar	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Registro de actividades, talleres con el personal y trabajo colaborativo.	
	Certificación de cursos o capacitaciones	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$1.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$1.000.000

Acción 2	Consolidando el sentido de compromiso con el PEI	
Descripción	El equipo directivo promueve el compromiso con el PEI, desarrollando su ajuste, actualización y/o modificación y difusión, estimulando a los docentes y miembros de la comunidad educativa a desarrollar su labor con dedicación y responsabilidad, propicia la participación en Consejos Escolares, respeta los acuerdos allí tomados, y facilita diversas actividades de convivencia escolar.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP
Recursos para la implementación de la acción.	PEI Colaciones - Estímulos Fichas de matricula	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programa	SEP	
Medios de verificación	PEI	
	Registro de actualización y/o modificación.	
	Ficha de matricula	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$1.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$1.000.000

Acción 3	Conociendo las estrategias para niños y niñas con necesidades educativas.	
Descripción	El equipo directivo, durante el año, instaure una serie de estrategias en conjunto con el equipo PIE, para promover el desarrollo de las habilidades de los estudiantes a través de diversas actividades tales como "Cine Inclusivo", "Talleres", entre otros.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Equipo PIE, Jefe UTP, Profesora Encargada
Recursos para la implementación de la acción.	Insumos y recursos tecnológicos Colaciones Material y recursos didácticos Útiles escolares	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Archivador con estrategias PIE	
	Acta de registro coordinación equipo directivo - PIE	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$0
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$0

Acción 4	Acompañamiento al aula	
Descripción	El establecimiento implementa un sistema de acompañamiento al aula, en donde el profesor encargado, el jefe de UTP y los mismos docentes llevan a cabo observación de aula con la finalidad de mejorar las prácticas docentes a través del trabajo colaborativo dejando registro en una pauta de observación socializada a principio del año escolar.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP, Encargado de convivencia, Profesores de asignatura
Recursos para la implementación de la acción.	Planificaciones del docente Pauta de registro con estándares indicativos de desempeño a observar.	
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Pauta de acompañamiento al aula	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$0
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$0

DIMENSIÓN: LIDERAZGO ESCOLAR

Subdimensión focalizada	Planificación y gestión de resultados
--------------------------------	---------------------------------------

Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
-------------------------------------	--------------

Práctica de la dimensión que será abordada	<ol style="list-style-type: none"> 1. El director elabora un plan de mejoramiento de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional. 2. El director monitorea la implementación del plan de mejoramiento, evalúa el cumplimiento de las metas y realiza adecuaciones cuando corresponde. 3. El director y el equipo directivo sistematizan continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones.
---	---

Objetivo	Mejorar los lineamientos del PEI, a través de la metodología de trabajo propuesta en la comunidad de aprendizaje comunal, estableciendo con claridad lo planificado por la institución e implementando una estrategia efectiva para la difusión de sus datos, además de monitorear y analizar los avances del PME
-----------------	---

Indicador de seguimiento 1	Monitoreo PME
Indicador de seguimiento 2	
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	Plan de mejoramiento educativo	
Descripción	El establecimiento, durante el año escolar, promueve y monitorea un Plan de mejoramiento educativo para desarrollar las diversas acciones que se llevan a cabo en la escuela, cumpliendo metas y adecuaciones respectivas.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP, todos los profesores
Recursos para la implementación de la acción.	PME Plataforma Ministerio	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de desarrollo profesional docente	
Programa	SEP	
Medios de verificación	PME	
	Plataforma PME	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$0
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$0

Acción 2	Articulación del trabajo del equipo directivo del establecimiento para la mejora continua.	
Descripción	El equipo directivo establece reuniones semanales para poder articular el trabajo escolar de tal forma que se lleve a cabo un seguimiento continuo del trabajo docente en el establecimiento.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Equipo directivo
Recursos para la implementación de la acción.	Recurso humano Recurso tecnológico	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de desarrollo profesional docente	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Acta de reuniones	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$0
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$0

DIMENSIÓN: CONVIVENCIA

Subdimensión focalizada	Formación
Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
Práctica de la dimensión que será abordada	<p>1. El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>3. El equipo directivo y los docentes transmiten altas expectativas a los estudiantes, y los orientan y apoyan en la toma de decisiones sobre su futuro.</p> <p>4. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.</p>
Objetivo	Mejorar estrategias de promoción de vida saludable, especialmente orientada a la actividad física y hábitos de alimentación sana, considerando que la escuela es el espacio clave para la adquisición y consolidación de estas conductas; apoyándose en el Plan de Convivencia Escolar, el cual promueve los objetivos y actitudes contempladas en el currículum, y en el desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo y físico de cada uno de los estudiantes.
Indicador de seguimiento 1	Plan de Convivencia Escolar
Indicador de seguimiento 2	
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	Plan de Convivencia Escolar	
Descripción	El establecimiento promueve el Plan de Convivencia Escolar, el cual contempla actividades dirigidas a los estudiantes, apoderados, padres, docentes y asistente de la educación; tanto dentro del establecimiento como fuera de él, durante todo el año escolar. Para tal efecto, se implementan instancias y espacios que aportan al desarrollo psicosocial, cognitivo, afectivo y físico de toda la comunidad educativa.	
Fechas	Inicio	1 de marzo de 2025
	Término	31 de diciembre de 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe de UTP, Equipo de Convivencia
Recursos para la implementación de la acción.	Colaciones – Estímulos – Diplomas - Transporte Juegos infantiles	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Sexualidad Plan de Formación ciudadana Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan de convivencia	
	Encuesta de percepción	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$2.500.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$2.500.000

Acción 2	Práctica de actividades físicas y hábitos de vida saludable	
Descripción	El establecimiento promueve actividades al aire libre y bajo el patio techado, durante todo el año, para toda la comunidad educativa, promoviendo hábitos de vida saludable, de higiene y salud, disminuyendo de esta forma la inasistencia a clases. Entre ellos se llevan a cabo las clases de educación física, el Cross country rural, la muestra de taller de folclor, entre otros.	
Fechas	Inicio	1 de marzo de 2025
	Término	31 de diciembre de 2025
Responsables	Cargo	Profesora de educación física, Profesora encargada, Jefe de UTP, Equipo de Convivencia
Recursos para la implementación de la acción.	Colaciones - transporte Estímulos - Diplomas Insumos y vestimenta deportiva de presentación de taller	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Sexualidad Plan de Formación ciudadana Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Planificación del cross country	
	Programación de eventos deportivos	
	Inventario de recursos	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$2.600.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$2.600.000

Acción 3	Mejora de ambientes	
Descripción	En el establecimiento durante todo el año se implementan los rincones lectores y se disponen de espacios acogedores para toda la comunidad educativa y se realiza una encuesta a fin de año sobre la percepción del impacto que puede provocar contar con espacios cálidos, limpios y saludables en los aprendizajes de los estudiantes.	
Fechas	Inicio	1 de marzo de 2025
	Término	31 de diciembre de 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe de UTP, Equipo de Convivencia
Recursos para la implementación de la acción.	Alfombra, puff, juegos didácticos, libreros, repisas con ruedas. Encuestas	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Sexualidad Plan de Formación ciudadana - Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Inventario de los recursos	
	Encuestas de percepción	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$600.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$600.000

DIMENSIÓN: CONVIVENCIA

Subdimensión focalizada	Convivencia Escolar
--------------------------------	---------------------

Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
-------------------------------------	--------------

Práctica de la dimensión que será abordada	<p>1. El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>2. El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad, incluyendo la equidad de género, como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.</p> <p>5. El personal del establecimiento resguarda la integridad física y psicológica de todos los estudiantes durante la jornada escolar.</p>
---	---

Objetivo	Consolidar, el trato equitativo hacia los distintos miembros de la comunidad y corregir cualquier tipo de discriminación, ya sea por nivel socioeconómico, religión, nacionalidad, pueblo originario, discapacidad, género, orientación sexual, intereses, características físicas o psicológicas, entre otras razones, velando por la integridad física y psicológica de todos los miembros de la comunidad educativa.
-----------------	---

Indicador de seguimiento 1	Formación ética y valórica
Indicador de seguimiento 2	Formación integral
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	Promoción sistemática de la riqueza y valor de la diversidad	
Descripción	El equipo directivo junto a los docentes promueve la inclusión y el desarrollo de una buena convivencia escolar, a través de actividades para mostrar y reconocer la riqueza de distintas culturas, puntos de vista, intereses, entre otros. Estas actividades estarán a cargo de un psicólogo.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Psicólogo, Profesor encargado, Jefe UTP, Equipo de convivencia
Recursos para la implementación de la acción.	Recurso humano: Contratación de psicólogo por 22 horas desde el 1 de marzo de 2025 hasta el 28 de febrero de 2026. Sr. Patricio Alejandro Villar Neira	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Sexualidad	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan de trabajo del psicólogo	
	Cronograma de actividades	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$5.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$5.000.000

Acción 2	Desarrollo y promoción de actividades interculturales y artísticas.	
Descripción	El establecimiento promueve la participación en actividades de convivencia escolar tanto artísticas como culturales, dentro de la escuela y fuera de esta. Se llevan a cabo actividades de Convivencia, Muestra de talleres, entre otras actividades para el desarrollo integral de los estudiantes.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Encargado de Convivencia, Profesora encargada, Jefe UTP, Educadora tradicional
Recursos para la implementación de la acción.	Transporte - Colaciones Vestimenta folclórica Accesorios para peinar y maquillar Uniforme institucional de presentación para actividades	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Seguridad	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan de trabajo de las actividades	
	Encuesta de satisfacción de la actividad	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$4.500.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$4.500.000

Acción 3	Fortalecer el sentido de pertenencia y estimular el logro de todos los estudiantes.	
Descripción	El establecimiento incentiva la superación de todos los estudiantes en las diversas actividades que se realizan durante el año escolar, resaltando sus logros y avances, a través de una premiación en el acto de fin de año para los estudiantes de 1° a 8° básico.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP, Equipo de convivencia, docentes
Recursos para la implementación de la acción.	Estímulos Colaciones	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Planificación de actividades de fin de año	
	Registro de entrega de estímulos	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$2.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$2.000.000

DIMENSIÓN: CONVIVENCIA

Subdimensión focalizada	Participación y vida democrática
--------------------------------	----------------------------------

Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
-------------------------------------	--------------

Práctica de la dimensión que será abordada	<p>1. El equipo directivo y los docentes promueven el sentido de pertenencia y participación en torno al Proyecto Educativo Institucional</p> <p>4. El equipo directivo promueve la formación democrática y ciudadana, y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.</p> <p>5. El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.</p>
---	--

Objetivo	Mejorar la adquisición de las habilidades para la vida democrática y el desarrollo del pensamiento reflexivo, crítico y la voluntad de acción, para aplicarlas en las diferentes actividades desarrolladas por el Centro de Alumnos, Centro de Padres y directivas de curso apoyados por el programa de Formación Ciudadana, promoviendo así el sentido de pertenencia de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.
-----------------	--

Indicador de seguimiento 1	Centro de estudiantes
Indicador de seguimiento 2	
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	Fortalecer el trabajo de las directivas de curso, centro de alumnos y centro de Padres y Apoderados.	
Descripción	El establecimiento, durante el año escolar, promueve la vida democrática a través de la elección del Centro de estudiantes, quienes, a través de su Plan de Acción y junto a las directivas de curso, realizan distintas actividades promoviendo la participación de toda la comunidad educativa. Las actividades se organizan plenamente por el grupo de estudiantes apoyados por su profesor asesor.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesor asesor, Jefe de UTP
Recursos para la implementación de la acción.	Colaciones - Transporte Estímulos	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Sexualidad Plan de Formación ciudadana - Plan PISE	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Acta de conformación del Centro de Alumnos	
	Reglamento centro de estudiantes	
	Cronograma de actividades	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$500.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$500.000

Acción 2	Plan de formación ciudadana y plan Pise	
Descripción	El establecimiento durante el año escolar, promueve a través de su Plan de Formación Ciudadana, la participación de todos sus estudiantes en actividades cívicas y culturales, además desarrollar el interés por conocer las instituciones más importantes del municipio y región. Se desarrolla el Plan Pise, para promover la seguridad e integridad de todos quienes componen la unidad educativa.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Docente Historia, Profesor encargado, Jefe UTP, Convivencia
Recursos para la implementación de la acción.	Plan Pise Plan de formación ciudadana Transporte - colaciones	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Sexualidad Plan de Formación ciudadana Plan PISE	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan de formación ciudadana	
	Plan PISE	
	Autorizaciones apoderados	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$500.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$500.000

DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS

Subdimensión focalizada	Gestión de recursos financieros
--------------------------------	---------------------------------

Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
-------------------------------------	--------------

Práctica de la dimensión que será abordada	<p>1. El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.</p> <p>3. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente.</p> <p>4. El sostenedor y el equipo directivo conocen las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional.</p>
---	---

Objetivo	Mejorar, a través de diferentes estrategias, por parte de la dirección y docentes del establecimiento, la captación de matrícula y la motivación por la asistencia a clases en forma regular. Todo lo anterior enmarcado en la aplicación de la nueva ley de inclusión.
-----------------	---

Indicador de seguimiento 1	Matrícula y asistencia
Indicador de seguimiento 2	Recursos didácticos y tecnológicos
Indicador de seguimiento 3	

Acción 1	Salida pedagógica	
Descripción	El establecimiento implementa un estímulo a fin de año para todos los alumnos, como una forma de incentivar la matrícula y asistencia a clases, consistente en una salida a terreno con sentido pedagógico a diferentes lugares de la región o del país con el propósito que socialicen con diferentes manifestaciones culturales propias del lugar.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP, Equipo de convivencia, docentes
Recursos para la implementación de la acción.	Planificación de la salida Alojamiento Colaciones Transporte	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Planificación de la salida y evaluación, nómina de estudiantes	
	Autorizaciones de los padres y apoderados	
	Encuesta de percepción de la actividad	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$2.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$2.000.000

Acción 2	Estrategias efectivas para el control del gasto y optimizar los recursos para la mejora educativa.	
Descripción	La directora junto a la coordinación PME, monitorean el presupuesto correspondiente a las diversas subvenciones y fondos fijos recibidos por el establecimiento, direccionando dichos recursos a las necesidades de los y las estudiantes.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora Encargada y Coordinadora PME
Recursos para la implementación de la acción.	Recurso humano Recurso tecnológico	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Archivador de gastos PME	
	Archivador de gastos de otras subvenciones	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$0
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$0

DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS

Subdimensión focalizada	Gestión de recursos educativos.
--------------------------------	---------------------------------

Fase de desarrollo a abordar	Mejoramiento
-------------------------------------	--------------

Práctica de la dimensión que será abordada	<p>1. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.</p> <p>2. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.</p>
---	---

Objetivo	Mejorar la implementación de las clases a través de la incorporación de variados recursos pedagógicos, pertinentes a las asignaturas del currículum, considerando además la incorporación de Tics al proceso, cautelando su uso y generando espacios pedagógicos propicios que faciliten el aprendizaje de todos los estudiantes y su bienestar, tanto dentro de las salas de clases como fuera de ellas.
-----------------	---

Indicador de seguimiento 1	Seguridad de los estudiantes
Indicador de seguimiento 2	Apoyo a los estudiantes
Indicador de seguimiento 3	Material tecnológico, escolar y didáctico

Acción 1	Uso de las Tic como recurso de aprendizaje	
Descripción	El establecimiento durante el año escolar, dispone de recursos e insumos tecnológicos; y además se resguarda el cuidado y mantención de estos. Se adquiere una línea de internet que facilita y complementa el trabajo de los docentes a la hora de planificar, realizar clases y evaluar.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP
Recursos para la implementación de la acción.	Recursos tecnológicos Insumos computacionales Conexión internet, desde el 3 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2025 Insumos de amplificación y sonido.	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan PISE	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Inventario de recursos	
	Informe de conformidad de uso de internet	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$3.500.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$3.500.000

Acción 2	Una escuela para todos con recursos didácticos en el aula	
Descripción	La dirección y docentes de la escuela durante el año escolar, implementan un sistema de trabajo, equipado de recursos didácticos, que sea coherente con el programa de inclusión para que todos los alumnos pertenecientes al establecimiento tengan las mismas oportunidades de adaptación al proceso de enseñanza aprendizaje.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP, docentes
Recursos para la implementación de la acción.	Material y recursos didácticos Útiles escolares	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan PISE	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Registro de uso de recursos	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$3.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$3.000.000

Acción 3	Apoyo al Centro de estudiantes	
Descripción	La dirección del establecimiento durante el año escolar, implementa un sistema de trabajo con la contratación de un docente que acompañe y promueva la participación y promoción de actividades del Centro de estudiantes.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesor asesor
Recursos para la implementación de la acción.	Recurso humano. Contratación de docente Ignacio Mundaca Verdugo como profesor asesor del Centro de Estudiantes por un total de 8 horas desde el 1 de marzo del 2025 al 28 de febrero de 2026. Se modifica la acción a partir del 1 de abril de 2025 hasta el 28 de febrero de 2026 con solo 3 horas SEP.	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan Integral de Seguridad Escolar	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan de trabajo	
	Cronograma de actividades	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$800.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$800.000

Acción 4	Encargada de seguridad y resguardo de todos los estudiantes	
Descripción	El establecimiento dispone durante el año escolar de un encargado de seguridad que se responsabiliza del bienestar de todos los estudiantes en horas de recreo y almuerzo y apoya en diversas actividades que se llevan a cabo en la escuela.	
Fechas	Inicio	1 de Marzo 2025
	Término	31 de Diciembre 2025
Responsables	Cargo	Profesora encargada, Jefe UTP
Recursos para la implementación de la acción.	Recurso humano: contratación de asistente de la educación por 44 horas de la señora Gricelda Mercedes Fuentealba Muñoz a partir del 1 de marzo de 2025 hasta 28 de Febrero 2026	
Planes	Plan de Gestión de Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan PISE	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Plan de trabajo	
	Bitácora de la escuela	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$5.800.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	\$5.800.000

TOTAL: 45.900.000 - 28 acciones