



**Magister En Educación**  
**Mención Gestión de Calidad.**

**Trabajo de Grado II.**

**Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento Educativo**  
**Colegio Don Orione de Quintero**

Profesora: Rocío Riffo San Martín.

Nombre: Felipe Collet Gaete.

Viña del Mar – Chile, diciembre 2020.



## 1. Índice.

1. Índice	2
2. Resumen	4
3. Abstract	5
4. Introducción	6
5. Marco teórico	8
5.1 El Plan de mejora: Diagnosticar para mejorar la institución	11
5.2 El Marco para la Buena Dirección: Hacia nuevos actores en la eficacia y liderazgo en la escuela	13
5.2.1 Gestión y Liderazgo	14
5.2.2 Competencias y prácticas	14
5.3 Instrumentos de gestión educativa: El PEI y el PME	16
5.4 Marco doctrinal de una institución confesional. Algunos elementos para entender el sello de calidad educativa “católica”	17
5.4.1 Fundamento teológico - antropológico	17
5.4.2 La imagen de Dios	18
5.4.3 Llamado a la conversión	19
5.4.4 Ser perfectibles	20
5.4.5 Ser trascendentes	21
5.4.6 Ser solidarios	22
6. Marco contextual	23
6.1 Definiciones institucionales	24
6.1.1 Sellos de calidad educativa	24
6.2 Reseña histórica	25
6.3 Antecedentes geográficos, socioeconómicos y culturales	25
6.4 Desempeño escolar	28
6.4.1 Resultados SIMCE Cuartos Básicos y su variación	28



6.4.2 Resultados SIMCE Segundos Medios y su variación	29
6.4.3 Resultados PSU y su variación	29
6.4.4 Rendición PSU 2019	29
6.4.5 Otros indicadores históricos de Calidad, Desarrollo Personal y Social.	30
7. Diagnóstico institucional	31
8. Análisis de resultados	38
8.1 Autoevaluación institucional	38
8.1.1 Gestión institucional	38
8.2 Fortalezas y debilidades	40
8.3 Conclusiones y resultados	42
9. Plan de mejoramiento	43
9.1 Objetivos y Metas	43
9.2 Plan anual. Estrategias de mejoramiento	44
10. Bibliografía	48
10. 1 Textos y artículos en línea	49
11. Anexo	52
11.1 Plan convivencia escolar - acciones pastorales grupos asociativos y comunidades en contexto covid 19	52
11.2 Encuesta Consulta Pastoral 2019	65



## 2. Resumen.

El presente Trabajo de Grado realiza un análisis y diagnóstico del establecimiento, Colegio Don Orione de Quintero, utilizando los Estándares Indicativos de Desempeño del modelo de calidad de gestión escolar. La situación de contingencia vivida en el país levanta este plan de mejoramiento educativo a través de evidencias rescatadas del año anterior y de un análisis de manera teleremota en la actualidad, presentando así un estudio que consiste en un marco teórico, una caracterización de la institución con un marco contextual; revisión de evidencias del PME de los años 2018-2019 a partir de las dimensiones y sus subdimensiones. Además, con la misión, visión, los sellos educativos de un colegio confesional católico como telón de fondo, se presentan las fortalezas y debilidades de la institución educativa de carácter pastoral y un análisis de los resultados, con el fin de elaborar el plan de mejoramiento proyectado con un año de ejecución hacia el año 2021.

**Palabras claves:** Diagnóstico Institucional, Estándares Indicativos de Desempeño, Evidencias, Sellos Educativos, Colegio Confesional Católico, Fortalezas y Debilidades, Plan de Mejoramiento.

### **3. Abstract.**

The present Degree Work carries out an analysis and diagnosis of the establishment, Colegio Don Orione de Quintero, using the Indicative Performance Standards of the school management quality model. The contingency situation experienced in the country raises this educational improvement plan through evidence rescued from the previous year and an analysis remotely at present, thus presenting a study consisting of a theoretical framework, a characterization of the institution with a contextual framework; Review of evidence of the PME for the years 2018-2019 from the dimensions and their sub-dimensions. With the mission, vision, educational stamps of a Catholic confessional school as a backdrop, the strengths and weaknesses of the educational institution of a pastoral nature are presented, as well as an analysis of the results, in order to prepare the projected improvement plan with one year of execution towards the year 2021.

### **4. Introducción.**

El Trabajo de Grado que se presenta a continuación es el resultante del estudio, análisis y diagnóstico que se levantó del Colegio Don Orione de Quintero. Institución confesional de inspiración católica que atiende y ofrece educación integral en valores cristianos a niñas, niños, jóvenes y sus familias bajo el carisma del santo fundador: Luis Orione, quien propone un método de educación basado en la fe, la razón y caridad. Haciendo una síntesis entre cultura y espiritualidad cristiana llamado sistema paterno-cristiano.

Esta institución y su proyecto educativo pastoral sirvió de fuente para realizar esta actividad de graduación que presenta una metodología formativainvestigativa, a través de la elaboración y aplicación de un Diagnóstico Institucional y apoyado en el resultado obtenido, se plantea un Plan de Mejoramiento.

Para esto se realizó una autoevaluación institucional, basada en los

Estándares Indicativos de Desempeño. Se rastreó evidencias de Planes de Mejoramiento Institucional del año anterior y encuestas de satisfacción y evaluación a distintos estamentos y grupos asociativos ligados principalmente al área de convivencia escolar cuya función formativa se vincula a la acción pastoral de este establecimiento. Lo anterior se expone a raíz del momento presente que vive el país con los efectos sanitarios y sociales de suspensión del año escolar de manera presencial. Esto genera que el autor presente su investigación con evidencias anteriores y/o obtenga datos posibles que fueron permitidos para tal efecto.

No obstante, el Trabajo de Grado se sustenta con la presentación de un marco teórico actual que aborda de manera sistemática la literatura para el abordaje de un buen plan de mejoramiento bajo los marcos emanados del Ministerio de Educación como así también la visión de distintos autores con relación al liderazgo educativo que se debe emprender para esta tarea. Este marco teórico detalla también algunos aspectos doctrinales de una Escuela Católica que son la base para entender los sellos de calidad educativos que entrecruzan el Proyecto Educativo Institucional y por ende este Plan de Mejoramiento Educativo.

Para entender la realidad del colegio Don Orione y su entorno, se presenta un marco contextual del centro educativo que contribuye en la prospección de este estudio.

Luego se presenta el diagnóstico institucional, revelando los Estándares de Desempeño con sus dimensiones y subdimensiones de la gestión escolar que constituirán el modelo de orientación y lineamientos para la autoevaluación, la evaluación externa, la entrega de recomendaciones de mejora, la implementación del apoyo externo y la elaboración del plan de mejoramiento en sí mismo.

Al final de este Trabajo de Grado se anexan algunas acciones de mejora a la convivencia escolar de comunidades y grupos asociativos pastorales en un plan en contexto covid 19, durante este año 2020. Así también se adjunta algunas encuestas a distintos estamentos miembros de la Pastoral Educativa del colegio, sobre la labor educativa pastoral y su incidencia en la institución.



Todo esto para contribuir en las metas de mejoramiento que involucra el área a cargo del autor, en el accionar del Proyecto Institucional en su conjunto.

## **5. Marco teórico.**

La educación como derecho inalienable a la vida humana, es uno de los factores más importantes de promoción social, que permite la superación de la vulnerabilidad, la pobreza y la exclusión. Para muchas familias, la escuela es el único medio de acceso posible de desarrollo y de justicia social.

Sin embargo, este acceso parece no estar al alcance de todos. Es posible apreciar en el actual contexto educativo una serie de rasgos de inequidad, de agotamiento y descrédito de las instituciones educativas frente a lo que enseñan, ofrecen o proyectan en los estudiantes. Existen colegios de primera, segunda y tercera categoría que hacen a lo menos cuestionar si la Educación Chilena es justa, de calidad o claramente de privilegio para unos pocos. Ya hace 10 años, lo hacía entrever el sacerdote Jesuita Felipe Berrios, quien acuñó el término

“universidades de cota mil” <sup>1</sup> significando en ello, la erosión enorme de una brecha no solo educativa sino social, del contraste de la realidad de un mismo país con oportunidades diferentes para los ciudadanos.

Frente a esa radiografía, que no es más que un botón de muestra de lo que vive el país, se suma la falta de fe y optimismo de la gente de contextos sociales y económicos adversos, cuyas necesidades educativas no son atendidas por ineficiencia no solo de un sistema educativo, sino político y social. Las familias acceden al primer establecimiento que permita matrícula, muchas de estas instituciones muy loables pero estigmatizadas. Otras, liderando lamentablemente un récord de malas prácticas de gestión que tristemente terminan en el fracaso, incrementando en los padres y jóvenes la sensación de desesperanza y frustración al ver que las oportunidades se dan en colegios más bien privados, particulares con buena infraestructura, pero pagados, versus los gratuitos o municipales con el prejuicio de precariedad y vulnerabilidad. Se remueve de vez en cuando el desprestigio también por la pedagogía y por el profesorado. Al otro lado, vemos docentes molestos, con pocas horas de formación, estresados por brindar lo que está más allá de sus manos, inmersos en una estructura que les exige resultados inmediatos y aceptables a la sociedad. Los efectos sociales y educativos de la pandemia del la Covid- 19 ha

---

sido claro ejemplo de lo anterior. Agregar las políticas educativas emanadas en esta contingencia y un sin fin de sostenedores que caen en modelos tradicionales de gestión y que generan al interior del sistema, ambigüedades que enfatizan el verticalismo y autoritarismo.

Pero no todo es incierto. Ante este contexto muchas instituciones educativas y su profesorado han implementado nuevas estrategias ante los desafíos inmediatos, para atender las situaciones de calidad de enseñanza tratando de mostrar mejoras en los resultados y por ende alcanzar los propósitos.

Ahora bien, a la hora de releer estas estrategias, el camino se inició con la Jornada Escolar Completa, el Financiamiento Compartido, luego la Ley de

---

<sup>1</sup> Berrios, F. (3 de enero 2009). *Extranjero en su propio país*, Revista Sábado del Mercurio. Recuperado de: <http://piensachile.com/2009/07/extranjero-en-su-pais/>

Subvención Preferencial (SEP), el nacimiento de la Agencia de Calidad Educativa, la Superintendencia de Educación, la ley también creó el Consejo Nacional de Educación, entre otras. Las reformas educativas chilenas sugieren que, para lograr avances sostenidos en los resultados académicos, intervenciones marginales (diferentes programas aquí y allá que a menudo sobrecargan y confunden al personal de la escuela) no son suficientes.

Pero lo que se vislumbra es algo que se ha obviado hasta acá. ***El escenario de los cambios está en la escuela y en su organización escolar.*** Apoderados, docentes, estudiantes son los que construyen una comunidad y a través de un proceso comienzan a generar cambios significativos y sentidos desde su experiencia concreta. Sea esta una realidad socioeconómica baja, media, alta. Un colegio municipal o privado, una realidad chilena o latinoamericana, incluso desde una institución confesional con colegios para ricos y pobres, discriminatorios, elitistas o inclusivos y diversos. La escuela es, ante todo, ***un escenario de formación y socialización para la construcción de identidad moral.*** Como lo señala el documento presentado en el II encuentro Internacional y V nacional: Escuela, familia y medios, escenarios para la paz y el desarrollo humano, organizado por la Universidad de Manizales en Colombia.

En este simposio el profesor Echavarría (2003) visualiza a la escuela, no solo como una institución educativa ejecutora de procesos pedagógicos, administrativos y técnicos que, si bien son importantes, sino y además, como una lectora que se ocupa de la socialización y la construcción de sentidos de identidad. Estos procesos, orientados a la configuración de sujetos morales que se hacen como tales en la interacción y la confrontación continua con sus pares, sus docentes y otros agentes de socialización. Comentando el citado a Barcena y Melich (1997) expone que la escuela en su acción formativa y socializadora, debe responder a los retos actuales de la necesidad de construir una sociedad plural, democrática, incluyente, equitativa.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Echavarría, C. (2003). *La escuela: un escenario de formación y socialización para la construcción de identidad moral*, Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y juventud 1 (2), 15-43, Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud Cinde-Universidad de Manizales, Pág. 8. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-715X2003000200006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2003000200006)

*Una escuela que conciba su práctica educativa como acontecimiento ético que, superando los marcos conceptuales que pretenden dejarla bajo el dominio de la mera planificación tecnológica, en donde lo único que cuenta son los logros y los resultados educativos medibles a corto plazo, que se espera que los alumnos alcancen después de un período de tiempo, centre también su reflexión en el ser humano que educa, su historia, sus relaciones vitales, su aquí, su ahora y sus circunstancias. (Echeverría. 2003)*

Una escuela que desde su quehacer pedagógico sea capaz de releer las necesidades humanas necesarias para vivir la equidad, la inclusión y el reconocimiento de la diferencia, condicionantes para la configuración de una sociedad justa, fraterna, solidaria y democrática. Educar, en ese contexto, constituye, **una práctica ética** de todos los actores implicados en ésta, interesados en la formación de la identidad de los sujetos a partir de una relación educativa en la persona respetada más allá del contrato o de toda reciprocidad que las relaciones humanas debiesen considerar.

*Por lo mismo, se requiere que los equipos directivos en cada establecimiento, junto con adquirir un compromiso ético con toda la Comunidad Educativa, cuenten con un conjunto claro de definiciones y fundamentos que orienten sus prácticas y sus necesidades de desarrollo profesional; así también otros actores del sistema escolar, formadores y ejecutores de la política pública requieren elementos que*

---

*puedan ayudar a seleccionar e identificar rasgos que potencien un mejor desempeño de directores y equipos directivos en general. (Marco para la Buena Dirección. 2015)*

Este deseo convoca a transformar la realidad de la escuela, avanzar hacia su mejora con eficacia escolar, con líderes llamados a mirar la escuela y desde una perspectiva más amplia, fijar rumbos, metas, proyectos y/o actividades que impliquen el desarrollo integral de los estudiantes.

### **5.1 El Plan de mejora: Diagnosticar para mejorar la institución.**

Cualquier proceso de mejora demanda en primer lugar examinar y distinguir el aspecto o los aspectos a mejorar. Cuanto mejor se conozca por qué las cosas no funcionan como se desea, más cerca se estará de acertar al momento de diseñar el proyecto de mejora.

Comentando a la OEI <sup>3</sup> en relación con este punto, decidir qué aspecto de la institución requieren un diagnóstico, permite la ocasión para detenerse a analizar la escuela integralmente. Un diagnóstico implica identificar los problemas y resulta que siempre hay más de uno, priorizar los más importantes y conocer sus causas. Esto es, preguntarse qué elementos de la escuela causan la dificultad y podrían mejorarse. La importancia del diagnóstico es que brinda información sobre las condiciones, procesos y resultados que importan para la meta de la escuela: que todos los estudiantes aprendan. El diagnóstico permite identificar los problemas o dificultades de la institución. Distinguir lo que no funciona como debería y elegir a qué abocarse es fundamental para planificar con sentido y foco. No se puede mejorar todo al mismo tiempo. Por eso, el diagnóstico da pistas para elegir qué problema enfrentar cada vez y aporta información para entender las causas de este. Hacer un diagnóstico involucra analizar la escuela con evidencia empírica, es decir, trascender las percepciones subjetivas, que pueden ser erradas y contradictorias.

---

Según el documento de la Organización antes mencionada, cuando se requiere un diagnóstico este debe implicar: <sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Organización de Estados iberoamericanos, para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

<sup>4</sup> Cfr. DIRECTORES QUE HACEN ESCUELA. (2015). *Por dónde empezar: El diagnóstico institucional*. OEI, Buenos Aires. Pág. 3. Recuperado de :

<https://portaldelasescuelas.org/wpcontent/uploads/2016/03/1.-El-diagnostico-institucional.pdf>

- El análisis de la situación de la escuela en general y las condiciones y prácticas institucionales vinculadas al aprendizaje.
- Claridad en el objetivo que se quiere lograr y evaluar la distancia entre la escuela deseada y la escuela actual.
- Una correcta definición de los problemas institucionales que explican la distancia entre la situación actual y la deseada.

Ahora bien, para detectar los síntomas y revelar los problemas, hay que tener una expertis que pericie e indague las causas más profundas que sostienen el o los problemas dentro de un centro educativo, además como se acotaba anteriormente contar con evidencia empírica, válida, relevante y suficiente que contribuyan a resolver este propósito. A saber:

**Evidencia relevante:** La información debe relacionarse directamente con lo que la escuela pretende indagar. Por ejemplo, un director desea conocer los niveles de participación y formación pastoral de los estudiantes y para ello releva la cantidad de cursos de formación sobre este tema a los que han asistido sus docentes. Si bien esta información se relaciona con las prácticas de incidencia espiritual, no da información directa sobre ellas. Puede que los docentes no hayan asistido a capacitaciones y sin embargo tengan una pertenencia pastoral mayor o utilicen estrategias efectivas para una institución confesional. Una evidencia relevante para este ejemplo sería las observaciones de clase de formación valórica o religiosa o el nivel de participación de prácticas celebrativas religiosas de los estudiantes con sus docentes.

**Evidencia válida:** Los métodos con los que se construye la evidencia deben ser precisos y deben relevar lo que se desea. Por ejemplo, en una escuela numerosa no alcanza con preguntar informalmente a un docente sobre sus percepciones respecto de los alumnos. Para saber sobre el aprendizaje se deberán mirar sistemáticamente las evaluaciones, utilizando alguna conveniencia construida para tal fin, e incluso generar una consulta más amplia,

---

que integre las miradas de más de un docente o área, por ejemplo el Equipo Psicosocial.

**Evidencia suficiente:** La información debe permitir analizar los resultados de aprendizaje, por un lado, y las prácticas de enseñanza y condiciones

institucionales, por otro. El aprendizaje es el resultado de las prácticas de enseñanza que se dan en el contexto particular de la institución. Cualquier manifestación (buena o mala) de aprendizaje, tendrá una relación con las oportunidades de aprender que se hayan generado. Por ello, la evidencia empírica debe permitir observar el aprendizaje a la luz de las prácticas de la escuela.

## ***5.2 El Marco para la Buena Dirección: Hacia nuevos actores en la eficacia y liderazgo en la escuela.***

El Marco para la Buena Dirección define el liderazgo escolar como un factor crítico en el mejoramiento de los establecimientos escolares y en definitiva de los logros de aprendizajes de los estudiantes, especialmente significativo en aquellos establecimientos más vulnerables. Este liderazgo ha sido un tema central en las agendas de política educativa en muchos países, incluido Chile. Quienes han desarrollado políticas de redefinición de funciones, atribuciones y mecanismos de selección de los directivos escolares; de fortalecimiento de las capacidades directivas mediante modelos formativos que posibiliten el desarrollo de un repertorio de prácticas de liderazgo efectivas y del desarrollo de estándares de desempeño o marco de prácticas que orienten su trabajo, desarrollo profesional y evaluación; entre otros.

El Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar constituye el referente conceptual a partir del cual se puede proyectar una política educativa que consolide el rol de los directivos escolares en el país.

Este documento nos permite realizar una conceptualización somera de algunos términos que tienden a asemejarse a esta reflexión.

### ***5.2.1 Gestión y Liderazgo.***

El liderazgo se asocia a la gestión. Mientras esta se ocupa de hacer frente a la complejidad propia de los procesos organizacionales, su sinergia y

sostenibilidad, el liderazgo se ocupa de los cambios necesarios para proyectar la organización en un entorno dinámico.

La gestión de los equipos directivos está asociada esencialmente a la generación de condiciones organizacionales para garantizar las prácticas docentes y el desarrollo de las capacidades profesionales. Hopkins y Spillane (2013) llaman a estas condiciones la “infraestructura”, la cual no es visible, pero soporta y asegura que las actividades pedagógicas se puedan desarrollar.

Una buena gestión implica planificar, desarrollar capacidades, instalar procesos y asegurar la calidad de dichos procesos, responsabilizarse y dar cuenta de resultados; sin embargo, lo cierto es que cada uno de estos temas carecería de sentido si no hay un liderazgo de carácter pedagógico que oriente el quehacer de la escuela con visión de futuro, en un marco de actuación ético, generando espacios de confianza y participación, en un ambiente que cautele el respeto y la inclusión de la comunidad.

### **5.2.2 Competencias y prácticas.**

Competencia se define como la capacidad para responder exitosamente a una demanda, tarea o problema complejos, movilizándolo y combinando recursos personales (cognitivos y no cognitivos) y del entorno (OCDE, 2005). La práctica se constituye a partir de una interacción entre las personas que trabajan en una organización, por ello su definición también está influida por el entorno, lo que la distingue de la simple descripción de un saber o un hacer descontextualizado (Spillane, 2005).

El siguiente cuadro permite sistematizar las principales diferencias entre competencia y práctica:

### Distinciones entre competencias y prácticas (En base a Carroll, et al (2007)).

Competencia	Práctica
Arraigada en el objetivismo	Explícitamente constructorista <sup>6</sup>
Análisis a nivel individual	Intrínsecamente relacional y colectiva
Cuantificable y medible	Discursiva, en base a un relato de propósito común
Independiente de las relaciones y el contexto	Situada y socialmente definida
Predomina la racionalidad en la descripción	Privilegia la experiencia del día a día
Supone el predominio del intelecto	Incorpora al análisis racional las sensaciones y la emoción

5

El cuadro anterior permite contrastar una habilidad que se destaca, para efectos de potenciar el liderazgo, es la capacidad del directivo de aprender de los procesos y las relaciones que se presentan al interactuar con profesores, estudiantes y comunidad. Cuando el directivo moviliza a los profesores en el proceso de aprender a mejorar su práctica, a la par, él mismo aprende junto a ellos sobre lo que funciona y lo que no, configurándose lo que Rincón Gallardo y Fullan (2016), denominan como el *líder aprendiz*.

### Síntesis Principales dimensiones de las Prácticas del Liderazgo Escolar, según autores

Leithwood, Day, Sammons, Harris & Hopkins (2006)	Robinson (2009)
Establecer una dirección	Establecer metas y expectativas
Desarrollar al personal	Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional docente
Rediseñar la organización	Obtención y mantención de recursos de manera estratégica
Gestionar la instrucción	Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo
	Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículum

6

Los autores confrontados en el cuadro anterior permiten examinar la tarea de los directivos, en su relación con la comunidad escolar y su entorno. Muchos actúan a partir de un sistema de creencias y un marco de valores universales, tradicionalmente expresados en el Proyecto Educativo Institucional. Es en ese

<sup>5</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. (2015). *Marco para la Buena Dirección, y Liderazgo Escolar*. Santiago de Chile, República de Chile, pág 1. <sup>6</sup> *Ibid.*, Pág. 14.

marco, que se expresa el comportamiento de los líderes a través de “principios” que guían su conducta. El mantener un comportamiento ético o generar confianza son, entre otros, principios observables y cada directivo los asume a partir de una decisión personal. El actuar coherentemente en base a principios fundamentales aceptados socialmente permite a los directivos fomentar relaciones sociales positivas, abordar desafíos, dar y recibir mensajes difíciles en función de la mejora (Leithwood, 2012). En este sentido, el Marco para la Buena Dirección nos exhorta a la promoción de la confianza en las escuelas, como uno de los principios más importantes y el de más análisis.

### ***5.3 Instrumentos de gestión educativa: El PEI y el PME.***

Lo hasta acá expuesto, permite interpretar también que lo que destaca a los líderes escolares efectivos. Su capacidad de vincular y respaldar su práctica cotidiana con el conocimiento y aprendizaje adquirido. Y en esto promover la utilización de dos instrumentos de gestión muy valorados por los establecimientos educacionales: el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

Los líderes educativos deben trabajar para que el PEI se conviertan en una herramienta que exprese a cabalidad el proyecto educacional compartido por la comunidad escolar. Al mismo tiempo, levantar un PME para contribuir a la mejora de los aprendizajes incorporando una visión más comprensiva y de mediano plazo del mejoramiento educativo. Estos instrumentos de gestión se proponen para dar continuidad al proceso, mejorando el seguimiento y acompañamiento en el diseño, implementación y evaluación de la comunidad educativa escolar.

*Se requiere comunidades educativas que progresen desde sus realidades colaborativamente y que sean protagonistas del proceso de mejora de la calidad de la educación que ofrecen, considerando no solo la mejora de los resultados sino también otros aspectos críticos de la*

*vida escolar como la inclusión, la colaboración y la participación de todos los integrantes de la comunidad escolar. (Plan de Mejoramiento Educativo, 2020. Pág 4.)*

#### **5.4 Marco doctrinal de una institución confesional. Algunos elementos para entender el sello de calidad educativa “católica”.**

Una institución educativa confesional de sello católico debe hacer suya la tarea de construir un PEI y un PME desde lo que ofrece y cree de sí a la comunidad: ***Una educación inspirada en los valores del Evangelio***. Esto permite evidenciar y poner en práctica en sus estudiantes, y en la comunidad la práctica de la fe, la justicia y caridad cristiana, asumiendo como modelo de vida e ideal, el modo de ser y proceder de la persona de Jesús de Nazaret.

Para lograr esta misión, una institución de educación católica promueve la dignidad de todo hombre y mujer, estimula el desarrollo de valores encaminados hacia el logro de una síntesis entre fe y cultura. Pues (...) *“La educación católica pone al centro a la persona en su singularidad y capacidad de relación. Cada persona es interlocutor de Dios y de los demás, y en cuanto ser dotado de inteligencia y libertad, puede ponerse en relación amorosa con Dios. Por ello, la Escuela católica tiene como misión la formación integral de la persona”*.<sup>5</sup> (...)

Al profundizar el ideario doctrinal que inspira el quehacer de un colegio católico, se puede señalar que el perfil del estudiante que pertenece a sus aulas responde a las siguientes dimensiones.

##### **5.4.1 Fundamento teológico - antropológico.**

Cada ser humano está llamado a vivir en comunión con otros debido a su naturaleza creada a imagen y semejanza de Dios. Por lo anterior, el estudiante

---

<sup>5</sup> VICARIA DE LA EDUCACIÓN. (2016). *Hacia un modelo de Escuela Católica*, CECH, Santiago de Chile, Editorial Troncoso, pág. 14.

---

debe formarse como un ser relacional, abierto a la Gracia, y que vive en común unión con Dios y con los hombres.

Como respuesta de la misma encarnación de Dios, (Jn 1, 14) se involucrará en el devenir del mundo, reconociendo en el otro a la persona de Jesús, sirviendo con alegría a la sociedad en constante cambio e inculturizando el Evangelio como signo del **Cristo vivo y resucitado**. Pues la Escuela Católica busca crear conciencia entre sus miembros de la necesidad de promover al hombre integral porque *“En Cristo, el Hombre Perfecto, todos los valores humanos encuentran su plena realización”*<sup>8</sup>

El estudiante, además, alcanzará su naturaleza profunda si funda su educación en el **amor**, al cual aspira toda persona para sentirse plenamente realizada, tanto respecto al amor recibido como, a su vez, a la capacidad de donación.<sup>9</sup> Por eso es que el estudiante de una institución católica, adquiere ese carácter oblativo que lo hace amar el bien común por sobre el personal, porque no trasgrede al resto y porque se educa en comunidad.

#### **5.4.2 La imagen de Dios.**

Las y los jóvenes estudiantes deberán ser encaminados por medio de la formación académica, espiritual, valórica y social, al reconocimiento de su dignidad de Hijos e Hijas amados de Dios en cuanto se les acompañe en la toma de conciencia de su dignidad como persona (Imago Dei) reconociendo esa condición de manera libre y personal en cada etapa de la vida humana, pues (...) *“El hombre es creado a imagen de Dios en el sentido de que es capaz de conocer y de amar, en la libertad, al propio Creador. Es la única criatura, sobre esta tierra, que Dios ha querido por sí misma y que ha llamado a participar, por el conocimiento y el amor, de su vida divina. El, en cuanto creado a imagen de Dios, tiene la dignidad de persona: no es cualquier cosa, sino alguien, capaz de*

<sup>8</sup> Cfr. CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA. (1997). *La Escuela Católica*, Roma, Editrice Vaticana, n° 35. <sup>9</sup> Cfr. *Ibid.*, 39.

*conocerse, de donarse libremente y de entrar en comunión con Dios y con las otras personas*<sup>6</sup>

Por lo anterior los estudiantes cultivarán el respeto y la dignidad de la persona humana, el cuidado del cuerpo y de su espíritu, vivirán su sexualidad desde la afectividad, ennoblecerán su capacidad de amar y de modo más próximo, tendrán una actitud de comunión para relacionarse con otros. <sup>7</sup> En este sentir, la familia primera educadora, colaborará con la institución educativa en la formación de hombres y mujeres íntegros, siendo familia y escuela, promotores de una sociedad a escala humana, que genere una **cultura del encuentro**<sup>8</sup>, que se abra a la solidaridad y a la justicia.

#### **5.4.3 Llamado a la conversión.**

La humanidad sufre de ambivalencias, junto a los avances en distintas áreas, una gran mayoría de hombres y mujeres de nuestro tiempo vive precariamente el día a día, con consecuencias funestas. Hay desolación, marginación, depresiones, búsquedas de sentido, vaciedad de espíritu. El miedo y la desesperación se apoderan del corazón de numerosas personas, también de las y los jóvenes. La alegría de vivir frecuentemente se apaga, la falta de respeto y la violencia crecen, la inequidad es cada vez más patente.<sup>9</sup>

Los estudiantes católicos están llamados a la conversión, a trabajar por superar las inequidades estructurales que el pecado social les ha trastocado. A romper las idolatrías del individualismo, del dinero, de todo tipo de violencia, de

---

<sup>6</sup> CIC n° 66

<sup>7</sup> CIC n° 2332

<sup>8</sup> Francisco. P. (13, Sept. 2016). *Misas matutinas en la capilla de la Domus Sanctae Marthae*, por una cultura del encuentro, Observatore Romano, Santa Sede, Editrice Vaticana, Recuperado de:  
[http://www.vatican.va/content/francesco/es/cotidie/2016/documents/papa-francescocotidie\\_20160913\\_cultura-encuentro.html](http://www.vatican.va/content/francesco/es/cotidie/2016/documents/papa-francescocotidie_20160913_cultura-encuentro.html)

<sup>9</sup> EVANGÉLII GAUDIUM, n° 52

extremismos y de pecado, que es el mal cristalizado en estructuras sociales injustas.<sup>10</sup>

---

Pondrán especial atención al cuidado de la naturaleza y a enfrentar la contaminación, el cambio climático y la cultura del descarte que son otros modos de pecado y de deterioro de la calidad de la vida humana y la degradación social, como lo expone el Papa Francisco. Se sentirán llamados a construir una ecología a escala humana que evite la crisis y las consecuencias del antropocentrismo moderno. Pues. *“Muchas cosas tienen que reorientar su rumbo, pero ante todo la humanidad necesita cambiar. Hace falta la conciencia de un origen común, de una pertenencia mutua y de un futuro compartido por todos. Esta conciencia básica permitiría el desarrollo de nuevas convicciones, actitudes y formas de vida. Se destaca así un gran desafío cultural, espiritual y educativo que supondrá largos procesos de regeneración.”*<sup>11</sup> Esto implica *“También reconocer los propios errores, pecados, vicios o negligencias, y arrepentirse de corazón, cambiar desde adentro. (...) debemos examinar nuestras vidas y reconocer de qué modo ofendemos a la creación de Dios con nuestras acciones y nuestra incapacidad de actuar. Debemos hacer la experiencia de una conversión, de un cambio del corazón”* (...) <sup>12</sup>

#### **5.4.4 Ser perfectibles.**

Para declararse en comunidad, y construir la propia identidad, el estudiante debe vivir un auténtico encuentro humano, que tendrá lugar cuando esté dispuesto a esforzarse a crecer y buscar la verdad que no conoce del todo. Se reconoce no perfecto pero en vías de perfección, ese esfuerzo será vital para crear comunidad, pues solo quien se reconoce limitado y a su vez perfectible, sabrá ser tolerante con su hermano, aceptarlo y no cansarse de él.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Ibid., n°59

<sup>11</sup> LAUDATO SI, n° 202

<sup>12</sup> Ibid., n° 218

<sup>13</sup> Manenti, A. (1998). *Vivir en comunidad, Aspectos psicológicos*, Bilbao, Editorial Terrae, pág. 90

Esta virtud le alcanzará el liderazgo que desea el colegio de sus miembros.

**Formar líderes para los demás.**

---

En este sentir, la educación católica que imparte una institución confesional, colabora en la formación de personas conscientes, capaces de orientarse y discernir, preocupados de continuar sus estudios, vislumbrando un proyecto de vida, ciudadanos responsables y críticos que participan y aportan al bien común en pro de la construcción del Reino. En ese marco, se torna imprescindible tomar en cuenta la diversidad de la persona que aprende, llamada a hacer visible su actitud evangélica de desarrollar los distintos talentos asumiendo las capacidades, límites y fragilidades de cada uno.

Es más, la comunidad, al mirar este sello católico, debe sentirse interpelada por **la opción por los más débiles y necesitados**, como una gran oportunidad y un aporte a la equidad y a la calidad de la educación.

Todo lo anterior desafía a buscar que todos y todas descubran el sentido que tiene para sus vidas lo que aprenden del colegio, que los prepara para asumir “importantes responsabilidades ya sean intelectuales, sociales y políticas en la comunidad”.<sup>14</sup>

#### **5.4.5 Ser trascendentes.**

El estudiante de un colegio de inspiración católica, se declarará en continua apertura hacia lo trascendente, es decir cultivará su espiritualidad, su relación con Dios que lo experimenta en determinados espacios y momentos de la vida, como en la dimensión cristiana.

Mostrará motivación a experiencias de fe, de solidaridad, de servicio, de fraternidad y celebrará el encuentro con el otro. Por lo anterior practicará la justicia, la bondad, la nobleza, la belleza como atributos que proceden de Dios y que el hombre en conjunto con su inteligencia y voluntad vivenciará y hará

---

<sup>14</sup> Cfr. VICARIA DE LA EDUCACIÓN, *Ibid.*, pág. 15

suyos. Pues de Dios (el bien en sí mismo) procede todo lo noble, justo y bello.

15

---

#### **5.4.6 Ser solidarios.**

Como expresión de su misión evangelizadora, el colegio católico, busca formar cristianos con profundo compromiso social y ciudadano, en quienes el respeto al prójimo es servicio a la persona de Cristo, la colaboración, signo de la fraternidad; el compromiso político por el bien común es asumido con plena responsabilidad, como una misión para la construcción del Reino de Dios. Para ello, la institución contribuirá a formar a los jóvenes en base a los elementos fundamentales de la Doctrina Social de la Iglesia, así como también propiciará que todos los estudiantes, de acuerdo a su edad y desarrollo, participen de iniciativas sociales y de compromiso con la comunidad local. Más aún, buscará que el joven vaya configurando un proyecto de vida que, a la luz del encuentro con Jesucristo, tenga como pilares fundamentales el servicio a la sociedad, especialmente con los más necesitados, el desarrollo de un pensamiento crítico, el compromiso con la construcción de un mundo más humano para todos y la búsqueda de la verdad con apertura de mente y corazón.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Cfr. Pacomio, L. (1983). *Diccionario Teológico Interdisciplinar IV, Verdad e Imagen. Trascendental*, Salamanca, Ed. Sígueme, pág. 548

<sup>16</sup> Cfr. VICARIA DE LA EDUCACIÓN. *Ibid.*, pág. 23

---

## 6. Marco contextual.

El siguiente estudio se realiza en el colegio Don Orione. Esta comunidad educativa es de inspiración confesional católica y cuenta con un equipo de trabajo de 93 personas, entre equipo de gestión, docentes de aula, equipo de apoyo y asistentes de la educación.

Posee el reconocimiento oficial del Estado según Resolución Exenta 3043 de fecha 02/11/2015. Es Particular Subvencionado. Imparte nivel de enseñanza:

- Educación Parvularia
- Enseñanza Básica
- Enseñanza Media Humanista-Científica niños y jóvenes
- Enseñanza Media Técnico-Profesional Industrial jóvenes

La matrícula actual es de 1325 estudiantes divididos en:

- Educación Pre Básica (4 cursos) 139 estudiantes.
- Educación Básica (16 cursos) 652 estudiantes.
- Educación Enseñanza media Humanista Científica (10 cursos) 418 estudiantes.
- Educación Enseñanza media Técnico profesional (2 cursos) 58 estudiantes.

El establecimiento tiene convenio vigente de subvención escolar preferencial (SEP), recibe recursos adicionales para elaborar e implementar un Plan de Mejoramiento Educativo. Su clasificación es Emergente y atiende a estudiantes prioritarios.

Ha sido reconocido por el Sistema Nacional de Evaluación de desempeño (SNED) con subvención de excelencia en un 60% para el periodo 2020-2021.

## **6.1 Definiciones institucionales.**

**Visión:** Ser un referente de escuela católica dentro de la región, con una formación integral y académica de calidad, donde nuestros estudiantes sean agentes de cambio, que aporten al crecimiento y desarrollo del país.

**Misión:** Formar personas integrales, con sólidos principios y valores cristianos, cívicos y sociales a través del método Paterno Cristiano <sup>17</sup>, bajo el sello del fundador San Luis Orione, a través del conocimiento, habilidades y actitudes en las áreas científico humanista y técnico profesional, sentando las bases para que logren construir su proyecto de vida y puedan insertarse a la sociedad como agentes de cambio, mejorando su calidad de vida, en la consecución de estudios superiores y/o enfrentando el campo laboral.

### **6.1.1 Sellos de calidad educativa.**

<b>Formador:</b>	Este sello favorece el desarrollo de algunos ámbitos de la persona, tales como el académico, valórico, religioso, artístico y deportivo.
<b>Saludable:</b>	A partir de la realidad sociocultural de nuestra comuna creemos de suma importancia trabajar este sello con el fin de brindar oportunidades a toda la comunidad educativa, con énfasis en los estudiantes a tener una vida sana y buscar todas las estrategias para que nuestras vidas sean saludables.

<sup>17</sup> Modelo educativo de Don Orione que se basa en la formación integral y permanente sobre las bases de la antropología cristiana. Lo paterno-materno se refleja en el concepto familia – escuela, cuyo fundamento es la razón, fe y religión católica practicada a través de obras y acciones de caridad.

<b>Inclusivo:</b>	Este sello asume que todos los niños y jóvenes deben tener las mismas oportunidades de participación y al mismo tiempo que todos pueden aprender desde sus diferencias individuales “Es un fruto nuevo de nuestra Familia Orionista en el tiempo actual y una invitación a promoverlo de la mejor manera también como signo cultural de amor a la vida débil en la sociedad que deja marginados a los más desfavorecidos.”
<b>Disciplinado:</b>	Este sello busca desarrollar y vivenciar los valores que promovemos en nuestra comunidad, conociendo todos y cada uno sus derechos y deberes. Al mismo tiempo, dando sentido a las acciones que se realizan. La disciplina como ambiente normativo, que permite
	la normal marcha de las actividades dentro de un orden que favorece el desarrollo de las capacidades de los educandos y el despliegue y valorización de las virtualidades de los educadores.

## **6.2 Reseña histórica.**

El Colegio Don Orione de Quintero se fundó en 1954, con el nombre de “Escuela Nuestra Señora de Lourdes”. Hasta el año 1981 fue un Colegio de Enseñanza Básica. En 1982, se trasladó a su actual ubicación en Avda. Luis Orione 702, e incorporó la Enseñanza Media Científico – Humanista. En un segundo momento se implementó la Educación Técnico Profesional con la especialidad de Electrónica (1984). Esto, significó un vuelco total, tanto en la infraestructura de la planta física, como en la ampliación numérica de su comunidad escolar. En el año 2005, se realizó el estudio para responder de mejor manera a la JEC, lo que llevó a la institución a construir un segundo piso, bajo el fundamento de no tocar los espacios libres para que los niños y jóvenes hicieran deporte y se recrearan. En el año 2013, se logra comprar un terreno aledaño, construyéndose un amplio comedor para estudiantes y otro para el personal, y por último el año 2015, se implementó un nuevo sector para la pre básica, con salas, baños, comedor y patio, para los más pequeños del colegio. De los 200 estudiantes iniciales, la matrícula ha llegado a sobrepasar los 1300, entre niños y jóvenes de ambos sexos. También, exigió una reformulación y

difusión de los objetivos específicos del colegio para que los diferentes estamentos escolares los pudieran llevar a la práctica, y así cumplir con la finalidad de un colegio confesional, con el sello del fundador San Luis Orión.

### **6.3 Antecedentes geográficos, socioeconómicos y culturales.**

El sector de Quintero en que se encuentra emplazado el establecimiento, fue conocido antiguamente como Cerro de la Cruz, y responde a la Junta de Vecinos Félix Sanfuentes. Con una rica carga histórica y cultural, por el Cristo emplazado en su cima y la construcción inconclusa de una casa de veraneo de la Puntilla Sanfuentes, es el área donde los Quinteranos que viven en las partes más bajas de su geografía, miran en caso de peligro por un posible tsunami. El colegio es el mayor lugar de acogida en esos momentos. Su poblamiento fue tardío, y hasta la década del 70 había zonas de pastoreo y agrícola en los terrenos de esta división. En esa década se constituyó la primera “toma de terreno”, con un campamento, y una población de alta vulnerabilidad social que hoy se llama población Abate Molina. En ese lugar se destacan dirigentes que supieron levantar sus viviendas y educar a sus hijos con mucho esfuerzo.

Ahora bien, los orígenes de Quintero se remontan al descubrimiento de Chile en 1536, cuando llega a la bahía la pequeña embarcación "Santiaguillo", comandada por el joven Alonso de Quintero. Los habitantes de este lugar fueron indígenas descendientes de la Tradición Bato y la Cultura Aconcagua que llamaban a este valle como Narau o Inareu<sup>18</sup>. La ciudad fue reconocida como tal el 21 de diciembre de 1891, bajo la Ley de la Comuna Autónoma. En la actualidad cuenta con una población de 50 mil habitantes, la que se ve aumentada cinco a seis veces en los meses de enero y febrero de cada año. Pertenece a la zona norte de la provincia de Valparaíso, Región de Valparaíso, y de acuerdo a los índices socioeconómicos de su población es considerada junto a la comuna vecina de Puchuncaví, como las dos ciudades más vulnerables de la provincia. Esta fragilidad en su tejido social se fundamenta especialmente en tres componentes: el primero, por tener en su mayor

---

<sup>18</sup> Fuenzalida, R. (Marzo-Abril 1986). *El Puerto de Quintero*, Revista Naval. Recuperado de <https://revistamarina.cl/revistas/1986/2/fuenzalida.pdf>

porcentaje una economía estacional; es decir, su mayor movimiento se produce en los meses de verano y tiempo de vacaciones; el segundo, por tener un amplio sector de familias cuya principal fuente de trabajo es la pesca artesanal, actualmente en franco retroceso por la escasez del recurso. El tercer factor de vulnerabilidad, se encuentra en la contaminación ambiental: terrestre, aérea y de las aguas. Existe en la actualidad una zona industrial donde operan más de 15 grandes compañías. Y a la par con sus operaciones, los residentes dan cuenta de una serie de episodios de contaminación: al menos tres grandes derrames de hidrocarburos en el mar, casi 300 vertimientos de carbón en la playa y 10 intoxicaciones masivas de personas, principalmente niños. Los últimos grandes episodios, en la localidad de La

---

Greda, llevaron, incluso, a reubicar la escuela, tras detectarse la presencia de metales pesados en los alumnos.<sup>19</sup>

El área está reconocida por el Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) como una “zona de sacrificio”,<sup>20</sup> pues sus habitantes están expuestos a un duro impacto de las actividades productivas, que impactan la calidad del aire, suelo y agua.

En agosto del 2018 se produjo en la bahía de Quintero una importante emergencia ambiental en la población, derivada de la presencia de compuestos químicos en el aire, provocó intoxicación, el cierre de escuelas y la declaración de Alerta Sanitaria por parte de la autoridad de Salud.<sup>21</sup>

Paradójicamente la amplia zona industrial instalada alrededor de la zona urbana de Quintero, ha sido fuente mínima de trabajo de los habitantes de

---

<sup>19</sup> Cfr. Sandoval, G. Astudillo, A. (24 de Agosto 2018). *Quintero y Puchuncavi, las zonas de sacrificio*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/quintero-puchuncavi-lazona-sacrificio/295044/>

<sup>20</sup> INDH. (29 de Agosto 2018). *Declaración del Consejo INDH por evento de contaminación en Quintero*. Recuperado de: <https://www.indh.cl/declaracion-de-consejo-indh-por-evento-decontaminacion-en-quintero/>

<sup>21</sup> Cfr. González, K. (5 de junio 2019). *Quintero y Puchuncavi: “se perpetúa” la zona de sacrificio*. Recuperado de: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/quintero-y-puchuncavi-se-perpetuala-zona-de-sacrificio/686507/>

Quintero, especialmente debido a la escasa capacitación de la mano de obra comunal. Cabe destacar, que el Colegio Don Orione, ha sido desde hace años una posibilidad cierta para la inserción laboral de los jóvenes. Una característica de los jóvenes, en especial varones Quinteranos, es su emigración a otras regiones u otros países en busca de mejores expectativas de trabajo, con lo que se producen en muchos casos la fragmentación de las familias.

---

#### **6.4 Desempeño escolar.**

<b>Detalle</b>	<b>Estudiantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Matriculados</b>	1325	100%
<b>Aprobados</b>	1239	93.4%
<b>Reprobados</b>	28	2.1%
<b>Retirados</b>	58	4.5%

#### 6.4.1 Resultados SIMCE Cuartos Básicos y su variación.

**Colegio Don Orione Quintero**  
RESULTADOS SIMCE - 4° Básico

LENGUAJE	Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Meta
	Puntaje SIMCE		283	266	273	250	261	255	241	260	258	273
Adecuado		-	38%	42%	26%	30%	33%	19%	33%	32%	39%	30%
Elemental		-	34%	29%	36%	35%	29%	30%	31%	32%	38%	40%
Insuficiente		-	28%	29%	38%	35%	38%	51%	37%	37%	24%	30%

MATEMÁTICA	Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Meta
	Puntaje SIMCE		258	248	266	247	268	267	269	271	263	272
Adecuado		-	22%	26%	16%	29%	28%	32%	24%	25%	26%	30%
Elemental		-	42%	35%	30%	41%	40%	41%	52%	42%	53%	45%
Insuficiente		-	36%	39%	54%	30%	32%	27%	24%	33%	21%	25%

#### 6.4.2 Resultados SIMCE Segundos Medios y su variación.

**Colegio Don Orione Quintero**  
RESULTADOS SIMCE - II° Medio

LENGUAJE	Año	2006	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	N
	Puntaje SIMCE		270	275	269	270	253	247	242	232	259	249	-
Adecuado		-	-	-	-	-	17%	19%	9%	24%	17%	-	
Elemental		-	-	-	-	-	34%	26%	28%	37%	37%	-	
Insuficiente		-	-	-	-	-	49%	55%	63%	39%	45%	-	

MATEMÁTICA	Año	2006	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	N
	Puntaje SIMCE		274	276	276	282	273	253	265	268	274	267	-
Adecuado		-	-	-	-	-	9%	14%	14%	21%	22%	-	
Elemental		-	-	-	-	-	39%	42%	50%	41%	34%	-	
Insuficiente		-	-	-	-	-	51%	44%	36%	38%	43%	-	

\*El año 2019 se suspendió rendición SIMCE II° medios.

#### 6.4.3 Resultados PSU y su variación.

	2016	2017	2018	2019
Lenguaje	499	488	496	495

<b>Matemática</b>	508	489	485	487
<b>Historia</b>		484	497	495
<b>Ciencias</b>		487	481	488

#### 6.4.4 Rendición PSU 2019.

<b>Matricula</b>	<b>81</b>
<b>Inscritos</b>	79
<b>Rinden la prueba</b>	75
<b>Postulan</b>	31
<b>Seleccionados U. Tradicional</b>	21

#### 6.4.5 Otros indicadores históricos de Calidad, Desarrollo Personal y Social.

- Autoestima académica y motivación escolar.

Nivel	Puntaje				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>4to básico</b>	73	73	73	73	70
<b>II° medio</b>	73	71	72	73	-

- Clima de convivencia escolar.

Nivel	Puntaje				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>4to básico</b>	71	70	67	70	69
<b>II° medio</b>	69	70	66	69	-

- Participación y formación ciudadana.

Nivel	Puntaje				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>4to básico</b>	71	73	75	74	71
<b>II° medio</b>	72	74	75	77	-

- Hábitos de vida saludable.

Nivel	Puntaje				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>4to básico</b>	71	65	66	68	69
<b>II° medio</b>	69	66	72	69	-

- Equidad de género.

<b>Nivel</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Enseñanza básica</b>	100%
<b>Enseñanza media</b>	100%

## **7. Diagnóstico institucional.**

Para realizar un diagnóstico y autoevaluación más eficiente, se cuenta con un conjunto de evidencias pesquisadas del año anterior con respecto al estado actual de la gestión educativa en las dimensiones y prácticas pedagógicas instaladas en la comunidad educativa pastoral, a partir del Modelo de Calidad de la Educación y los Estándares Indicativos de Desempeño.

Se realizaron 3 sesiones de trabajo con todos los actores de la comunidad: Directivos, consejo de profesores, funcionarios, delegados de Padres y Apoderados y Estudiantes. En talleres de reflexión y diálogo se desprendieron los niveles de instalación de los Estándares Indicativos de Desempeño y el nivel de satisfacción de la comunidad frente a éstos. Para su aplicación, se diversificaron mesas de trabajo para que existiese un diálogo fructífero y distinto de acuerdo con el rol de cada participante o según el proceso o realidad que cada uno representaba.

La reunión focal fue preparada bajo un instrumento de medición en 12 mesas de trabajo según cada dimensión y subdimensión a revisar. Una rúbrica permitió consignar los criterios que describen los procedimientos, prácticas, cualidades o logros más relevantes del proceso de gestión definido de acuerdo con el Instructivo emanado del Mineduc. Considerando estos siguientes puntos de asignación a cada ítem:

- **Desarrollo débil:** El proceso de gestión no se implementó o presentó problemas que dificultaron el funcionamiento del establecimiento. Nivel que da cuenta de la inexistencia del proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación.
- **Desarrollo incipiente:** El proceso de gestión se implementó de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial. Nivel que identifica algún grado de desarrollo del proceso de gestión, pero insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada.
- **Desarrollo satisfactorio:** El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional. Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del sistema educacional chileno.
- **Desarrollo avanzado:** El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento.

Se dispuso en la mesa de trabajo una carpeta con evidencias y medios verificadores según cada área a trabajar: Horarios laborales, planificaciones de aula, actas de consejo de profesores, leccionarios y registros de plataformas virtuales como Master Class, registros y visitas al aula, evaluaciones de actividades, reportes contables, etc.

Considerando además, los estándares según cada dimensión y subdimensión a evaluar.

LIDERAZGO	GESTIÓN PEDAGÓGICA
<p><b>LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR</b></p> <p>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.</p> <p>1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.</p> <p>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.</p> <p>1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.</p> <p>1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.</p> <p>1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.</p> <p>.....</p> <p><b>LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b></p> <p>2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.</p> <p>2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p> <p>2.3 El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.</p> <p>2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.</p> <p>2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.</p> <p>2.6 El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.</p> <p>2.7 El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.</p> <p>.....</p> <p><b>PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS</b></p> <p>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> <p>3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.</p> <p>3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.</p> <p>3.4 El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.</p> <p>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> <p>3.6 El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.</p>	<p><b>GESTIÓN CURRICULAR</b></p> <p>4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.</p> <p>4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.</p> <p>4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>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> <p>4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p> <p>4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.</p> <p>4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.</p> <p>.....</p> <p><b>ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA</b></p> <p>5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.</p> <p>5.2 Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.</p> <p>5.3 Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.</p> <p>5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.</p> <p>5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.</p> <p>.....</p> <p><b>APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES</b></p> <p>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> <p>6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.</p> <p>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> <p>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> <p>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> <p>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> <p>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>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. (2014). *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores*, Santiago de Chile, República de Chile. Pág. 148.

FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	GESTIÓN DE RECURSOS
<p><b>FORMACIÓN</b></p> <p>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.</p> <p>7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.</p> <p>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.</p> <p>7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.</p> <p>7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.</p> <p>7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.</p> <p>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.</p> <hr/> <p><b>CONVIVENCIA</b></p> <p>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> <p>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> <p>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> <p>8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.</p> <p>8.5 El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.</p> <p>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.</p> <p>8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o <i>bullying</i> mediante estrategias sistemáticas.</p> <hr/> <p><b>PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA</b></p> <p>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> <p>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> <p>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> <p>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> <p>9.5 El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.</p> <p>9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.</p>	<p><b>GESTIÓN DE PERSONAL</b></p> <p>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.</p> <p>10.2 El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.</p> <p>10.3 El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.</p> <p>10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.</p> <p>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.</p> <p>10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.</p> <p>10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.</p> <p>10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.</p> <p>10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.</p> <hr/> <p><b>GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b></p> <p>11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.</p> <p>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> <p>11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos, y cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.</p> <p>11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.</p> <p>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> <p>11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.</p> <hr/> <p><b>GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS</b></p> <p>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.</p> <p>12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p> <p>12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.</p> <p>12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.</p> <p>12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.</p>

Con lo anterior se levanta el siguiente diagnóstico con los principales aspectos destacados:

Liderazgo	Gestión pedagógica	Formación y Convivencia	Gestión de Recursos
<p><b>Liderazgo del sostenedor:</b></p> <p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>El sostenedor se responsabiliza de la difusión, promoción e implementación del PEI, en toda la comunidad educativa. Además, supervisa sistemáticamente el desempeño del establecimiento.</p>	<p><b>Gestión curricular:</b></p> <p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>Mediante la consideración de distintas áreas: curricular, evaluativo y prácticas pedagógicas que promueven el desarrollo de los estudiantes desde la gestión del currículum, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes.</p>	<p><b>Formación:</b></p> <p>Desarrollo incipiente.</p> <p>A través de las distintas opciones para el desarrollo pleno de la persona, se ofrecen diferentes talleres y actividades que permiten que el estudiante libremente elija según sus talentos y/o preferencias.</p> <p>Ahora bien, el establecimiento define un plan de acción para el logro</p>	<p><b>Gestión del personal:</b></p> <p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>Se gestiona la capacitación y perfeccionamiento para lograr un personal calificado y motivado para la atención de la diversidad.</p> <p>Su planta cumple con el personal y las exigencias de idoneidad requeridos para mantener el Reconocimiento</p>

		de los objetivos formativos, pero este	Oficial.
--	--	---	----------

27

Ibid., Pág. 149

		<p>solo involucra a algunas áreas o profesionales, o se limita a acciones puntuales y aisladas, por ejemplo, talleres de afectividad y sexualidad o campañas solidarias parceladas o designadas a su ejecución solo a la pastoral familiar y no como un integral.</p> <p>Por otra parte, el profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general pero de manera débil o poco sistemática: no es constante en el trabajo y exigencia del reglamento interno, solo aborda temas emergentes o conflictos mayores, o asume ocasionalmente las tareas de orientación. Muchos no tienen liderazgo o motivación de conducir al grupo curso.</p>	<p>El establecimiento paga los sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales a tiempo.</p> <p>El equipo directivo evalúa al personal, al menos una vez al año, considerando el ámbito pedagógico, administrativo y de relaciones interpersonales.</p> <p>El establecimiento cuenta e implementa de manera sistemática procedimientos básicos de inducción del personal: explica la orientación y los procedimientos generales del establecimiento; reuniones quincenales de coordinación durante los primeros meses; y entrega del Proyecto Educativo Institucional, reglamentos internos, planes y programas de estudio, y calendarizaciones.</p>
--	--	---	--

<p><b>Liderazgo del director:</b></p> <p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento y destina parte sustancial de su tiempo a supervisar y apoyar los procesos de enseñanzaaprendizaje.</p>	<p><b>Enseñanza y aprendizaje en el aula:</b></p> <p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>Se integra y considera el reglamento de evaluación en prácticas docentes según orientaciones para otorgar oportunidades de aprendizaje y diversificar el proceso de enseñanza, implementando estrategias de</p>	<p><b>Convivencia:</b></p> <p>Desarrollo incipiente.</p> <p>Se desarrolla a través del proyecto preventivo Orionista de apoyo al clima de aula, para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el aprendizaje.</p> <p>Ahora bien, el equipo directivo y los docentes son poco sistemáticos en la promoción del trato equitativo, ya que solo corrigen en</p>	<p><b>Gestión de recursos financieros:</b></p> <p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>El establecimiento promueve la asistencia de los estudiantes de manera sistemática mediante diversas estrategias efectivas.</p> <p>El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto, controla mes a mes su cumplimiento y lo</p>
---	---	--	---

<p>El director logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, y los ayuda a generar una mirada compartida.</p> <p>En el establecimiento existe una cultura de altas expectativas. Además, está atento y detecta aspectos del establecimiento que se pueden perfeccionar o mejorar, es autocrítico y está abierto a la crítica constructiva. Entre otras.</p>	<p>detección de necesidades / capacidades para incrementar el apoyo a los estudiantes.</p> <p>El director y el técnico-pedagógico o logran que las reuniones profesionales sean instancias de aprendizaje y discusión en pares, en las cuales la mayoría de los docentes comparten los desafíos pedagógicos que enfrentan, sus experiencias, conocimientos y prácticas.</p>	<p>algunos espacios, por ejemplo, en la sala de clases pero no en los recreos; o bien corrigen ciertos tipos de discriminación, pero son tolerantes con otros.</p> <p>El equipo de inspectoría, es visto por los estudiantes con un rol sancionador y no conciliador. En este sentido, aunque el establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia, este presenta algunas deficiencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluye deberes y normas solo sobre algunos aspectos, y deja vacíos en áreas relevantes.</li> </ul>	<p>ajusta en caso de existir necesidades emergentes o diferencias con lo planificado.</p> <p>Se rinde cuenta del uso de los recursos estatales mediante procedimientos contables en los plazos requeridos y ajustándose a los instrumentos estandarizados definidos por la Superintendencia de Educación Escolar.</p> <p>El establecimiento se relaciona y establece alianzas con otras instituciones escolares y académicas para el intercambio de experiencias y ayuda mutua, tales como otras escuelas y liceos, consultoras educacionales, redes de establecimientos, universidades, empresas, entre otras.</p>
---	---	--	---

Planificación y gestión de resultados:	Apoyo al desarrollo de los estudiantes:	Participación y vida democrática:	Gestión de recursos educativos:
<p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>El establecimiento difunde el Proyecto Educativo Institucional y promueve que la comunidad educativa lo conozca y adhiera. Se actualiza cada 4 años y se da a conocer mediante la página web, libreta de comunicaciones y reuniones de apoderados.</p> <p>El establecimiento tiene un plan de mejoramiento que se</p>	<p>Desarrollo Satisfactorio.</p> <p>Los profesores imparten clases alineadas a los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum.</p> <p>Los profesores, al iniciar las clases, exponen los</p>	<p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>El establecimiento construye una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia.</p> <p>Existe un orgullo heredable por pertenecer al colegio. Existe una vinculación histórica con la comuna.</p> <p>El área técnico profesional ha sido reconocida como</p>	<p>Desarrollo satisfactorio.</p> <p>El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa vigente, y estos se encuentran en buen estado y aptos para su uso.</p> <p>El establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura y</p>
<p>revisa cada año. Se involucra formal y sistemáticamente a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración de este. Existe un encargado y reporta avances de este plan una vez al semestre.</p>	<p>objetivos, conversan con los estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que se llevarán a cabo para lograrlo y su relación con las clases anteriores.</p>	<p>medio de promoción social por la comunidad. Existe interés por matrícula.</p> <p>Son capaces de transmitir a los estudiantes su aporte valioso y necesario a la sociedad.</p> <p>Se promociona la participación del Consejo Escolar como también la organización de Centro de alumnos entre otras, generando tiempos y espacios de reflexión para sus actividades.</p>	<p>especialidad técnicoprofesional. Como así una biblioteca CRA capaz de recibir a un buen número de estudiantes con encargados capacitados para ello.</p> <p>Existe un buen equipamiento computacional y multimedia en cada sala.</p> <p>Los profesores utilizan TIC de manera efectiva durante las clases para potenciar el proceso de enseñanzaaprendizaje.</p>

## **8. Análisis de resultados.**

De acuerdo con lo que establece el documento Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y Sostenedores, se puede determinar qué dimensión resulta más crítica a la hora de levantar un análisis de resultados observados tras el diagnóstico. Este mismo instrumento señala que los resultados obtenidos no son más que el conjunto de referentes que constituirán un marco orientador para la evaluación de los procesos de gestión educacional de los establecimientos y sus sostenedores. Y fueron elaborados con el propósito de apoyar y orientar a los colegios en su proceso de mejora continua. De lo anterior es posible desprender este análisis descriptivo para luego plantear un plan de mejoramiento anual.

### **8.1 Autoevaluación institucional.**

#### **8.1.1 Gestión institucional.**

Los resultados obtenidos en las cuatro áreas de gestión son adecuados, sin embargo, hay dos subdimensiones en las cuales se debe mejorar las prácticas e instalar metas. Formación y Convivencia.

Si bien es cierto, el colegio planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Pastoral, cumple parcialmente los niveles de desarrollo en cuanto a monitorear la implementación de un plan de formación integral y su impacto en la comunidad y no solo la ejecución de ciertas acciones parceladas. Se observa en gran medida el bajo nivel de aprobación del profesor jefe como líder activo que acompañe a su grupo curso en el proceso de formación.

En cuanto a la convivencia, si bien se observa una positiva definición de las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el colegio para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, existe una concepción por parte de los jóvenes, de lo disciplinar como punitivo y no conciliador. En definitiva, no hay sociabilización práctica del manual de convivencia escolar, difundiéndose parcialmente a través de instancias establecidas pero en un sesgado canal último: profesor-estudiante.

Ahora bien, aunque otras dimensiones obtengan categorías adecuadas de desempeño, es posible contrastar datos pues los resultados corresponden a problemáticas similares y para mejorarlas es posible focalizar cada uno de los indicadores de acuerdo con sus categorías.

Existen procesos pedagógicos que han incidido en los resultados como la planificación institucional, los espacios para la reflexión docente, el análisis permanente de los resultados y el monitoreo de los procesos de enseñanza aprendizaje. Hasta aquí, las conclusiones de los resultados cualitativos indican que aquellas áreas descendidas requieren de mejora en las prácticas, instalar metas y optimizar el monitoreo de los procesos de enseñanza aprendizaje. También da cuenta de la necesidad de mejorar los diagnósticos, optimizar el proceso de análisis de los resultados y establecer metas claras y precisas.

Aunque la dimensión en gestión pedagógica logra un buen desempeño, los bajos resultados SIMCE- PSU en Lenguaje permiten identificar que existe un problema pedagógico y que se deben abordar con un plan que permita alcanzar las metas. Por otra parte, debe existir un seguimiento de estudiantes de Técnico Profesional en sus procesos de práctica profesional a través de un profesional que realice el proceso. Debe atenderse con más especificidad a los

alumnos con necesidades educativas especiales, (N.E.E) a través de la incorporación de más profesionales que apoyen el trabajo pedagógico. Y las dificultades en los procesos de evaluación de los aprendizajes, que se abordarán a través de la capacitación docente en evaluación de procesos de enseñanza aprendizaje.

Se requiere establecer una secuencia de alcances metodológicos para concretar una trayectoria educativa y la formación integral de todos los estudiantes, pues se pretende reforzar a los estudiantes más descendidos, utilizando estrategias que permitan respetar los ritmos individuales y las diversas formas de aprendizaje.

Ahora bien, el cumplimiento de los objetivos en relación con las acciones ejecutadas se encuentra entre un 75% y un 100% de avance y lo anterior ocurre porque los cambios más significativos fueron ordenar acciones a partir de protocolos, tanto en el ámbito pedagógico como en los sellos institucionales.

Por tanto, se deben adoptar decisiones que se traduzcan a acciones más específicas para el cumplimiento de objetivos y metas con asignación de equipos responsables, que promuevan, ejecuten, monitoreen y den cuenta de los avances del proceso.

## **8.2 Fortalezas y debilidades.**

Dimensiones	Aspectos para el análisis	Fortalezas	Debilidades
-------------	---------------------------	------------	-------------

<p><b>Gestión pedagógica</b></p>	<p>Procedimientos de prácticas los organización, preparación, implementación evaluación , proceso educat todos estudiante</p>	<p>Se cuenta con una buena disposición por parte de los docentes para la realización de visitas al aula formales e informales por parte del director y equipo técnicopedagógico . Se incorpora a la cultura escolar mediciones de aprendizaje externas al establecimiento. El Programa de integración Escolar (PIE) se amplió a más cursos y alumnos, por ende aumenta la cantidad de especialistas que apoyen el logro de aprendizajes de los niños con N.E.E.</p>	<p>Ausencia de políticas, procedimientos y prácticas institucionales que orienten el proceso enseñanza aprendizaje. Practicas docentes aisladas en busca de aumentar la efectividad de la labor educativa.</p> <p>Escasa variedad de estrategias de enseñanzaaprendizaje , las existentes se basan en el método tradicional. Director y equipo técnicopedagógico apoyan a destiempo a los estudiantes que presentan rezago</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Diseño, articulación, conducción planificación institucional car sostenedor y y equipo directivo a del</p>	<p>El director lidera la actualización del Proyecto Educativo, Manual de Convivencia y Plan de Mejoramiento Educativo en función de la dinámica realidad que vive la</p>	<p>El establecimiento cuenta con un bajo compromiso de algunos miembros de la comunidad escolar con el Proyecto Educativo existente. El establecimiento no</p>

		<p>comuna y de las nuevas expectativas que existen en el establecimiento. El director promueve en la comunidad educativa el desarrollo armónico de las áreas pedagógica, deportiva, cultural y pastoral.</p>	<p>cuenta con un proceso de evaluación que permita monitorear y mejorar la implementación del Proyecto Educativo Pastoral, Manual de Convivencia y Plan de Mejoramiento Educativo</p>
<b>Convivencia escolar</b>	<p>Procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional</p>	<p>El Manual de Convivencia se encuentra en proceso de actualización en función de la dinámica realidad que vive la comuna y en el establecimiento. Los sellos en la actualización del P.E.I. tienen un fuerte énfasis en la formación holística, inclusiva, disciplinada y saludable. El equipo directivo y docentes promueven un ambiente de respeto, de valoración a la diversidad y de seguridad.</p>	<p>El establecimiento no cuenta con un proceso de evaluación que permita monitorear el Plan de Formación y Manual de Convivencia. El equipo directivo y docentes logran bajo compromiso de padres y apoderados en el proceso educativo de los estudiantes. Los profesores jefes ejercen un rol poco activo y protagónico en el acompañamiento a los estudiantes. Existe un funcionamiento reactivo para la resolución de conflictos.</p>

<b>Gestión de recursos</b>	Procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas, tanto de los recursos humanos, financieros y educativos para el desarrollo de	Se inicia en el establecimiento la evaluación y retroalimentación de desempeño del equipo técnicopedagógico. El establecimiento administra y provee de los recursos necesarios para llevar a cabo el P.E.I. y	Ausencia de procedimientos institucionales que incentiven el buen desempeño. Existen acciones aisladas. No existe obligatoriedad de evaluación docente, pero si se promueve la participación. Existen
	los procesos educativos	P.M.E. El establecimiento mantiene vigente y en buen estado la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para favorecer los aprendizajes y bienestar de la comunidad educativa.	procedimientos de administración y uso de recursos pero que no están institucionalizados.

### **8.3 Conclusiones y resultados.**

Las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión Pedagógica, y a partir de la buena disposición de los docentes acerca de la visita al aula, se necesita crear políticas, procedimientos y prácticas que orienten mejor el proceso Enseñanza - Aprendizaje. Aumentar la efectividad de la labor educativa. A partir del sello inclusión, y de la participación en el programa PIE, preparar, conocer y aplicar nuevas estrategias de Enseñanza - aprendizaje, para responder a exigencias de la diversidad. Se necesita mejorar en el tiempo y apoyar a los estudiantes rezagados.

En cuanto al análisis de resultados en la dimensión de Liderazgo, se requiere fortalecer el liderazgo compartido, en el que sea el equipo el que trabaje tras las mismas metas.

El fruto del análisis de resultados de la dimensión de Convivencia escolar y a partir de la actualización del Manual de Convivencia se insta a crear y aplicar un proceso de evaluación que permita monitorear el Plan de formación y Manual de convivencia. Se precisa crear nuevas estrategias para lograr comprometer a los Profesores Jefes y a los Padres y Apoderados en el proceso educativo. Se debe lograr la proactividad ante los conflictos que puedan suceder.

En cuanto a la dimensión de la Gestión de Recursos, y a partir de la evaluación y retroalimentación del desempeño del equipo técnico - pedagógico se pretende continuar con la evaluación docente y crear procedimientos que incentiven el buen desempeño.

Y en cuanto a los Resultados, Se precisa fortalecer el rol y liderazgo de los coordinadores de departamento para que junto al director y equipo de gestión acompañen de manera sistemática y efectiva la labor docente, considerando para estos efectos la planificación, implementación de clases y evaluación del proceso enseñanza aprendizaje.

## **9. Plan de mejoramiento.**

### **9.1 *Objetivos y Metas.***

<b>Dimensiones</b>	<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Meta Estratégica</b>
--------------------	-----------------------------	-------------------------

<p><b>Gestión Pedagógica</b></p>	<p>Consolidar políticas institucionales, procedimientos y practicas pedagógicas que favorezcan la planificación, implementación, monitoreo y evaluación del proceso EnseñanzaAprendizaje con el propósito de que todos los estudiantes logren los objetivos de aprendizajes estipulados en las bases y el marco curricular</p>	<p>El 80% de los docentes en sus prácticas pedagógicas aplicaran las políticas y procedimientos institucionales, favoreciendo la planificación, implementación, monitoreo y evaluación del proceso Enseñanza - Aprendizaje en todas las asignaturas.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p>	<p>Consolidar el rol del director y su equipo de gestión como responsables de la conducción efectiva del establecimiento educacional con el fin de mejorar los resultados educativos y</p>	<p>El director y el equipo de gestión logra que el 80% de la comunidad educativa comparta los sellos formativos del PEI y las metas educativas del establecimiento.</p>
	<p>los sellos formativos declarados en el PEI.</p>	
<p><b>Convivencia Escolar</b></p>	<p>Consolidar políticas institucionales procedimientos y prácticas asegurando un ambiente adecuado y propicio para el logro de los objetivos educativos y una identidad positiva fortaleciendo el sentido de pertenencia de la comunidad educativa.</p>	<p>Lograr que el 80% de la comunidad compartan y apliquen las políticas, procedimientos y prácticas institucionales en el ámbito de la convivencia escolar.</p>

<p><b>Gestión de Recursos</b></p>	<p>Consolidar políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo calificado, comprometido y motivado que promueva un clima laboral positivo según las prioridades del Proyecto Educativo Pastoral, de las necesidades pedagógicas y la legislación vigente.</p>	<p>El 80% de los docentes y asistentes serán perfeccionados y/o capacitados de acuerdo a las funciones y tareas que les sean pertinentes, según las prioridades del Proyecto Educativo Pastoral y la legislación vigente.</p>
-----------------------------------	--	---

**9.2 Plan anual. Estrategias de mejoramiento.**

<b>Dimensión</b>	<b>Sub dimensión</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Meta</b>	<b>Acción</b>	<b>Responsable</b>
<b>Gestión pedagógica</b>	Gestión curricular	Fortalecer la implementación curricular desde Enseñanza pre-Básica a Enseñanza Media en las asignaturas de Lenguaje y Comunicación, Matemática, Historia y Ciencias con el propósito de que todos los estudiantes mejoren sus aprendizajes.	Que el 100% de los docentes fortalezcan el trabajo en equipo y definan lineamientos transversales de su especificidad para la implementación del currículum, mediante el desarrollo de actividades para el desarrollo de la comprensión lectora.	Trabajo articulado por departamento.	Jefe UTP y equipo coordinadores de departamento.
	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Diversificar estrategias de aprendizaje y enseñanza para detectar distintos estilos de aprendizaje en los estudiantes para potenciar la comprensión lectora como habilidad transerversal.	Que el 100% de los docentes incluyan una mixtura en sus planes evaluativos, de instrumentos y agentes de evaluación, como así también intencionar sus prácticas pedagógicas con instancias de participación a la investigación en CRA, salidas pedagógicas, exposiciones, entre otras.	Feria de proyectos. Implementación de proyectos y estrategias pedagógicas semestral por nivel.	Coordinador de departamento y docentes de asignatura.
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Generar e instalar procedimientos y protocolos que aseguren los procesos de acompañamiento de estudiantes descendidos y con N.E.E.	Que el 100% de los docentes instalen procedimientos y protocolos como test a los alumnos descendido y con N.E.E.	Talleres de acompañamiento y reforzamiento educativo.	Equipo de apoyo psicoeducativo Profesores de asignatura.



<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del director	Potenciar en el equipo de apoyo una gestión educativo y pastoral que permita el desarrollo de proyectos orientados a conocer, implementar y capacitar los sellos educativos institucionales Orionistas en la comunidad educativa.	Que el 80% de los coordinadores de área, jefes de departamento, profesores jefes y cuerpo docente se capaciten en liderazgo y carisma Orionista.	Escuela de agentes y líderes Orionistas.  (Seminarios de capacitación carismática).	Sostenedor Director Equipo directivo.
<b>Convivencia escolar</b>	Formación	Promover y consolidar una comunidad educativa inclusiva en donde la convivencia diaria, sea un lugar de encuentro organizado, seguro y fraternal, en la que todos se sientan respetados, acogidos, importantes y necesarios para la construcción de un ambiente adecuado para el aprendizaje y de una verdadera comunidad educativa cristiana Orionista con bases sólidas en nuestra visión y misión.	Que el 100% de la comunidad educativa establezca procedimientos y rutinas que permitan vivir la identidad cristiana y Orionista traducida en el Proyecto institucional y Manual de convivencia.	Programa de mediadores escolares.	Encargado de convivencia escolar Cuerpo de Inspectores Asesores del Centro de estudiantes.

	Convivencia	Realizar acciones de contención, prevención y acompañamiento a los estudiantes, padres, apoderados y personal del	Que el 100 % de los miembros de la comunidad educativa pastoral reciba y participe de contención	Talleres de gestión de las emociones y comunidades de vida cristiana.	Equipo Psicosocial Encargado de Convivencia Escolar
--	-------------	---	--	---	---

46



		colegio, en el contexto del retorno post Covid-19.	socioemocional y espiritual según rango etario.		Coordinador Pastoral.
<b>Gestión de recursos</b>	Gestión del personal	Establecer criterios de optimización y crecimiento coherentes con las diversas áreas y procesos y educativos pastorales incluyendo organización, gestión y conducción de estos equipos de trabajo.	Que el 100 % de los funcionarios de la institución participe en planes de formación según el potencial del personal.	Formación Departamento de Recursos Humanos.	Sostenedor Director Contador.

47

## 10. Bibliografía.

COLEGIO DON ORIONE, (2019). *Proyecto Educativo Pastoral*, Quintero, Ed. Pequeña Obra de la Divina Misericordia.

CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA. (1997). *La Escuela Católica*, Roma, Librería Editrice Vaticana.

Ferrini, P. (2018). *Don Orione. Yo educador*, Santiago de Chile, Ed. Pequeña Obra de la Divina Misericordia.

Francisco, P. (2013). *Evangelii Gaudium: Exhortación Apostólica del Santo Padre Francisco, los obispos, a los presbíteros y diáconos a las personas consagradas y los fieles laicos sobre el anuncio del evangelio en el mundo actual*, Ciudad del Vaticano, Ed. Verbo Divino.

Francisco, P. (2015) *Laudato Si: Carta Encíclica del Santo Padre Francisco sobre el cuidado de la Casa Común*, Ciudad del Vaticano, Ed. San Pablo.

IGLESIA CATÓLICA. (2012). *Catecismo de la Iglesia Católica*. Ciudad del Vaticano, Librería Editrice Vaticana.

Manenti, A. (1998). *Vivir en comunidad, Aspectos psicológicos*, Bilbao, Editorial Terrae.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. (2014). *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores*, Santiago de Chile, República de Chile.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. (2015). *Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar*. Santiago de Chile, República de Chile.

Pacomio, L. (1983). *Diccionario Teológico Interdisciplinar IV, Verdad e Imagen. Trascendental*, Salamanca, Ed. Sígueme.

### **10. 1 Textos y artículos en línea.**

Berrios, F. (3 de enero 2009). *Extranjero en su propio país*, Revista Sábado del Mercurio. Recuperado de: <http://piensachile.com/2009/07/extranjero-en-su-pais/>

CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA. (8 de septiembre de 2017). *Educar juntos en la Escuela Católica*. Misión compartida de personas consagradas y laicas, Santa Sede. Recuperado de:

[https://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/ccatheduc/index\\_sp.htm](https://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/index_sp.htm)

DIRECTORES QUE HACEN ESCUELA. (2015). *Por dónde empezar: El diagnóstico institucional*, OEI, Buenos Aires. Recuperado de :

<https://portaldelasescuelas.org/wp-content/uploads/2016/03/1.-El-diagnosticoinstitucional.pdf>

Echavarría, C. (2003). *La escuela: un escenario de formación y socialización para la construcción de identidad moral*, Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y juventud 1 (2), 15-43, Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud Cinde-Universidad de Manizales. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-715X2003000200006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2003000200006)

FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CC.OO DE ANDALUCIA. (Septiembre 2012). *Temas de educación, el malestar docente*, Revista digital para profesionales de la enseñanza. Recuperado de:

<https://www.feandalucia.ccoo.es/andalucia/docu/p5sd9615.pdf>

Francisco. P. (13 de Septiembre 2016). *Misas matutinas en la capilla de la Domus Sanctae Marthae, por una cultura del encuentro*, Observatore

Romano, Editrice Vaticana. Recuperado de:

[http://www.vatican.va/content/francesco/es/cotidie/2016/documents/papafrancesco-](http://www.vatican.va/content/francesco/es/cotidie/2016/documents/papafrancesco-sco-)

Fuenzalida, R. (Marzo-Abril 1986). *El Puerto de Quintero*, Revista Naval. Recuperado de: <https://revistamarina.cl/revistas/1986/2/fuenzalida.pdf>

González, K. (5 de junio 2019). *Quintero y Puchuncaví: “se perpetúa” la zona de sacrificio*. Recuperado de:

<https://www.latercera.com/nacional/noticia/quintero-y-puchuncavi-se-perpetua-la-zona-de-sacrificio/686507/>

INDH. (29 de Agosto 2018). *Declaración del Consejo INDH por evento de contaminación en Quintero*. Recuperado de

<https://www.indh.cl/declaracion-deconsejo-indh-por-evento-de-contaminacion-en-quintero/>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE. (2020). *Plan de mejoramiento educativo, Orientaciones para la elaboración*, División General de Educación,

Santiago de Chile, República de Chile. Recuperado de:

<https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2020/03/PME2020-v2.0.pdf>



Sandoval, G. Astudillo, A. (24 de Agosto 2018). *Quintero y Puchuncavi, las zonas de sacrificio*. Recuperado de:

<https://www.latercera.com/nacional/noticia/quintero-puchuncavi-la-zonasacrificio/295044/>

VEGA, E. (MARCH 20, 2018) *5 lessons from recent educational reforms in Chile*, BROOKINGS. Recuperado de:

<https://www.brookings.edu/research/5-lessonsfrom-recent-educational-reforms-in-chile/>

VICARIA DE LA EDUCACIÓN. (2016). *Hacia un modelo de Escuela Católica*, CECH, Santiago de Chile, Editorial Troncoso. Recuperado de:

[http://www.vicariaeducacion.cl/Escuela\\_Catolica\\_completo.pdf](http://www.vicariaeducacion.cl/Escuela_Catolica_completo.pdf)



## **11. Anexo.**

### **11.1 *Plan convivencia escolar - acciones pastorales grupos asociativos y comunidades en contexto covid 19.***

DIMENSIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADORES DE LOGRO	RESPONSABLES	TIEMPO	PREUPUESTO	OBSERVACIONES
Convivencia Escolar	Promover y consolidar una comunidad educativa inclusiva en donde la convivencia diaria, sea un lugar de encuentro organizado	1 Realizar acciones de contención, prevención y acompañamiento a los estudiantes, padres, apoderados y personal	Implementación y fortalecimiento de conductas de autocuidado en todos los integrantes de la comunidad.	1.1 Aplicación de Encuesta de medición de aspectos socioemocionales de plataforma Roma a Estudiantes, Profesores y Apoderados.	Se cuenta con la data de estado socioemocional de al menos el 60% de los integrantes de la comunidad.  Se elaboran planes de acción para atender a los aspectos más deficitarios o que requieren mayor atención.	Dupla Psicosocial  Equipo de Convivencia  Profesores Jefes	01 al 11 de septiembre		
				1.2 Elaboración de la Parrilla de Talleres y Conversatorios a partir de la data levantada con la encuesta	Se cuenta con la propuesta de talleres y conversatorios en concordancia con los resultados de la encuesta.	Encargado de Convivencia	21 al 25 de septiembre		

o, seguro y fraternal, en la que todos se sientan respetados, acogidos, importantes y necesarios para la construcción de un ambiente adecuado para el aprendizaje y de una verdadera comunidad	<b>del colegio, en el contexto de la contingencia por Covid 19.</b>			Se atienden las necesidades más urgentes de cada nivel y curso detectadas en la encuesta	Equipo de Convivencia			
			<b>1.3 Elaboración de afiches</b> para hacerlos llegar a cada alumno con Hábitos de vida saludable en el contexto Covid-19	Se cuenta con un material didáctico con Hábitos de vida saludable, adecuado al rango etario e impreso en buena calidad.	Dupla Psicosocial Encargado de Convivencia	01 al 11 de septiembre	\$1.200.000.-	
			<b>1.4 Envío de afiches a cada alumno</b> vía transporte contratado para distribución conforme las Guías de estudio.	Cada alumno cuenta con un afiche que le entrega información relativa a Hábitos de vida saludable en contexto Covid-19	Trabajador Social	15 al 20 de septiembre	\$300.000.-	
			<b>1.5 Elaboración de Fichas técnicas</b> con acciones para la adquisición de Hábitos de vida saludable realizables	Se cuenta para la totalidad de las reuniones de	Inspector General	Consejos de curso y		

	<p>d educativa cristiana Orionista con bases sólidas en nuestra visión y misión.</p>			<p>por el Profesor Jefe en Cápsulas de convivencia a realizarse en consejos de cursos y reuniones de apoderados.</p>	<p>apoderados y los consejos de curso con fichas de autocuidado y Hábitos de vida saludables</p> <p>Los apoderados y alumnos cuentan con estrategias y datos prácticos para mejorar sus hábitos de vida saludable en el contexto Covid-19.</p> <p>La adquisición de hábitos de vida saludable se refuerza periódicamente en reuniones y consejos de curso.</p>	<p>Jefe de UTP</p>	<p>Reunion es de apoderados de Septiembre a noviembre</p>		
--	--	--	--	--	--	--------------------	---	--	--

				<p><b>1.6 Ejecución de Talleres de hábitos de vida saludable</b> (webinar) abiertos a integrantes de la comunidad, con una duración máxima cada uno de 30 minutos, <u>realizados quincenalmente</u> y con la participación de profesionales invitados.</p>	<p>Se mantiene a la comunidad informada e instruida en conductas de vida sana en el contexto Covid-19.</p> <p>Los integrantes de la comunidad mejoran sus hábitos de autocuidado</p>	<p>Dupla Psicosocial</p>	<p>23 de septiembre al 18 de noviembre</p>	<p>(ver nota de observación)</p>	<p>Considerar reconocimiento a los profesionales invitados</p>
				<p><b>1.7 Elaboración de Encuesta de satisfacción</b> aplicable a alumnos, profesores y apoderados</p>	<p>Se cuenta con un instrumento para medir el impacto de las acciones programadas en el plan</p>	<p>Dupla psicosocial, encargado de Convivencia, Equipo de Convivencia.</p>	<p>02 al 13 de noviembre</p>		

				<p>1.8 <b>Evaluación</b> de las acciones programadas a través de la <b>aplicación de una encuesta</b> a alumnos, padres y profesores</p>	<p>Se aplica la herramienta de medición de la pertinencia e impacto de las acciones programadas.</p> <p>Al menos el 60% de los integrantes de la comunidad responde la encuesta.</p>	<p>Dupla Psicosocial</p> <p>Encargado de Convivencia</p> <p>Profesores Jefes</p>	<p>16 al 27 de noviembre</p>		
				<p>1.9 <b>Elaboración y presentación del Informe del Plan de Convivencia</b> al Equipo de Gestión.</p>	<p>Equipo de Gestión cuenta con datos objetivos para evaluar el impacto que generaron las acciones establecidas en el Plan de Convivencia</p>	<p>Encargado de Convivencia</p>	<p>14 de diciembre</p>		
				<p>2.1 <b>Ejecución de talleres de Gestión de las emociones a los niveles de 7° y 8°</b> conforme información levantada en la encuesta.</p>	<p>Se cuenta con acciones de contención adecuadas a las necesidades y al</p>	<p>Dupla Psicosocial</p>	<p>martes 29 de septiembre,</p>		

		<p>2 Realizar acciones de contención, prevención y acompañamiento a los estudiantes, padres, apoderados y personal del colegio, en el contexto de la contingencia,</p>	<p>Contención socioemocional, prevención y acompañamiento a la comunidad educativa</p>		<p>rango etario de los alumnos.</p> <p>Los alumnos cuentan con herramientas prácticas para manejar sus emociones en el contexto Covid-19</p>		<p>martes 13 y martes 27 de octubre</p>		
				<p>2.2 Realización de 2 Conversatorios abiertos dirigidos a alumnos de 3° y 4° medios con temáticas propias del rango etario arrojadas por la encuesta.</p>	<p>Se cuenta con acciones de contención adecuadas a las necesidades y al rango etario de los alumnos.</p> <p>Los alumnos cuentan con herramientas prácticas para manejar sus emociones en el contexto Covid-19 y el cierre próximo de su período escolar.</p>	<p>Equipo de Convivencia</p>	<p>Jueves 01 de octubre y jueves 05 de noviembre</p>		

		<p>cia por Covid-19.</p>		<p><b>2.3 Realización de 2 Focus Group abiertos a alumnos de 1° y 2° medios</b> con temáticas relevantes para el rango etario levantadas en la encuesta.</p>	<p>Se cuenta con acciones de contención adecuadas a las necesidades y al rango etario de los alumnos.</p> <p>Los alumnos cuentan con herramientas prácticas para manejar sus emociones en el contexto Covid-19</p>	<p>Dupla Psicosocial</p>	<p>Jueves 08 de octubre y jueves 12 de noviembre</p>		
				<p><b>2.4 Atenciones personalizadas</b> a los alumnos que lo manifiesten a través de sus profesores Jefes.</p>	<p>Los alumnos son atendidos por integrantes del Equipo de Convivencia cuando lo deseen o lo necesiten.</p> <p>Los alumnos son escuchados en sus necesidades de contención y escucha.</p>	<p>Equipo de Convivencia</p>	<p>Septiembre a diciembre</p>		

		3 Fortalece r la Identidad Orionista	Fortalecimiento de la identidad Orionista	3.1 <b>Elaboración del Plan de trabajo</b> de fortalecimiento de la Identidad Orionista	Se cuenta con un plan de trabajo de fortalecimiento de la identidad Orionista en contexto Covid-19	Felipe Collet  Emilio Ponce	Al 15 de septiembre		
				3.2 <b>Elaboración y envío de un “Kit espiritual”</b> consistente en un altar, una Guía de oraciones, una medallita y un rosario.	Cada familia del Colegio cuenta con un altar para reunirse en la oración y meditación que se enviará junto al afiche de Hábitos de vida saludable.	Felipe Collet  Emilio Ponce	15 al 20 de septiembre	\$300. 000	
				3.3 <b>Realización del “Oratorio” para alumnos de 1° a 6° básico</b>	Los alumnos del ciclo básico cuentan con espacios para interiorizar la fe y el carisma de Don Orione	Felipe Collet	Agosto a diciembre		
				3.4 <b>Proceso eleccionario Directiva del Centro de Alumnos 2021</b>	Los alumnos interesados cuentan con la preparación y acompañamiento adecuado.	Felipe Collet  Profesores Asesores	Septiembre y octubre		

					Los alumnos cuentan con un mecanismo democrático para elegir a su directiva del Centro de Alumnos en contexto Covid-19	Emilio Ponce			
				<b>3.5 Elección de la Directiva del Centro de Alumnos del Colegio.</b>	Los alumnos participan del proceso eleccionario.  Se proclama a la nueva directiva por las redes sociales del Colegio.	Felipe Collet  Profesores Asesores  Emilio Ponce	Miércoles 04 de noviembre		
				<b>3.6 Capacitación a la Directiva del Centro de Alumnos en Liderazgo Estudiantil, Mediación escolar entre pares y Carisma Orionista.</b>	Los alumnos integrantes de la Directiva del Centro de Alumnos cuentan con la capacitación adecuada para el	Felipe Collet  Profesores Asesores  Director	Noviembre y diciembre		

					<p>ejercicio de su labor dentro del Colegio.</p> <p>Los alumnos asumen el compromiso de trabajar por una comunidad más solidaria, que se escucha y que promueve la paz entre sus integrantes.</p> <p>Los alumnos de la Directiva asumen lo aprendido haciéndolo parte de su plan de trabajo.</p>	Emilio Ponce			
				<p><b>3.7 Seminarios: “Actualidad del Carisma Orionista en los tiempos actuales”</b></p>	<p>Los integrantes del Colegio participan de encuentros de formación espiritual Orionista.</p>	<p>Felipe Collet Director</p>	<p>Octubre y diciembre</p>		

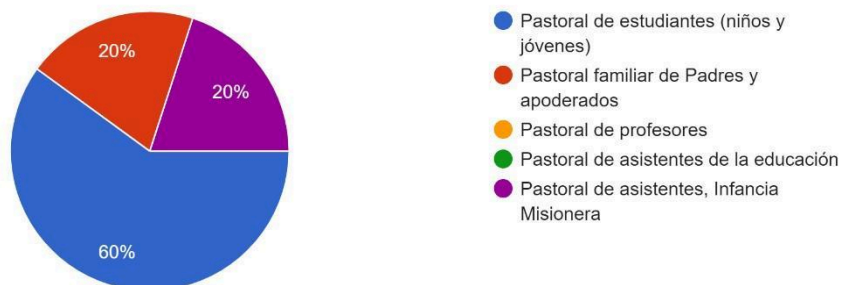
					Los participantes generan el compromiso de sumarse en marzo a la pastoral del Colegio.	Emilio Ponce			
				3.8 <b>Reconocimiento</b> a integrantes de la comunidad que se han destacado en año.	Los alumnos, apoderados y profesionales del Colegio que se destacaron durante el año son reconocidos en una ceremonia virtual y presencial dependiendo de la etapa de desconfiamiento.	Encargado de Convivencia Equipo de Gestión	Septiembre y diciembre.		
				3.9 <b>Celebración aniversario del Colegio</b>	Se generan instancias virtuales para celebrar un nuevo aniversario del Colegio	Comisión ad hoc Director	Octubre		

				<p><b>3.10 Celebración de la Licenciatura de los alumnos de 4° medios.</b></p>	<p>Los alumnos que cierran su período escolar viven su ceremonia de licenciatura en contexto Covid-19, es decir por cursos y no como generación.</p>	<p>Equipo de Gestión</p>	<p>Diciembre</p>		
--	--	--	--	--	--	--------------------------	------------------	--	--

## 11.2 Encuesta Consulta Pastoral 2019

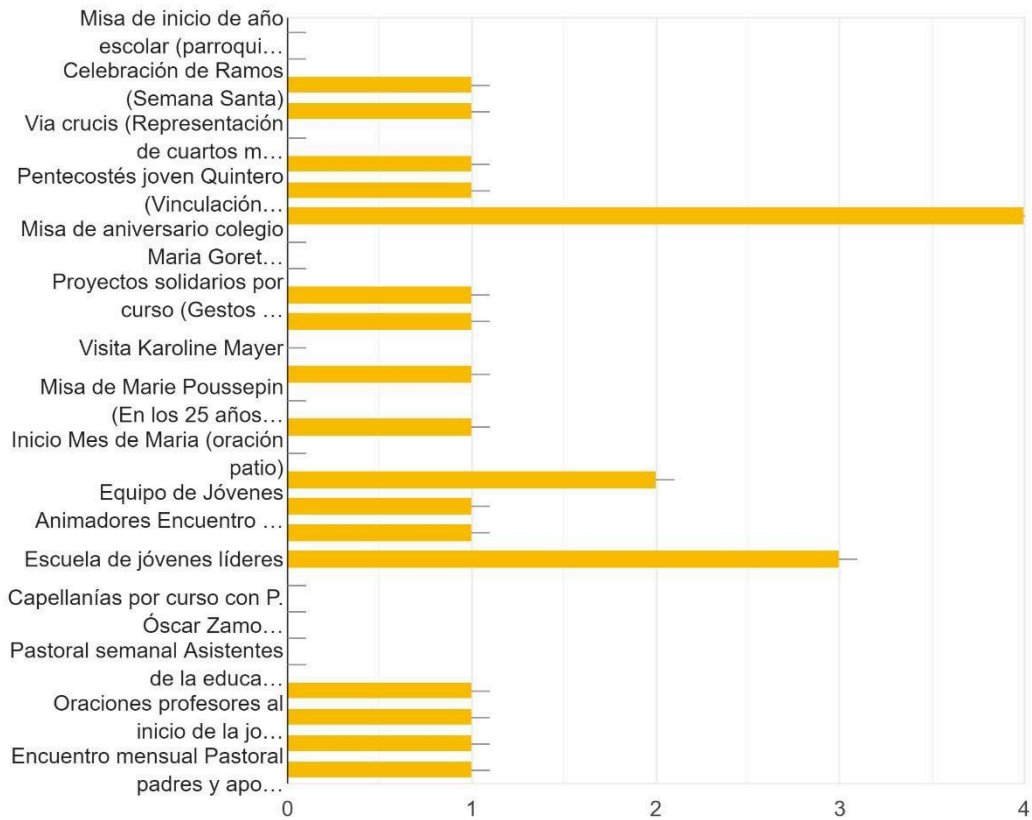
¿En qué área o estamento pastoral participa, colabora o es más significativa para usted?

5 respuestas



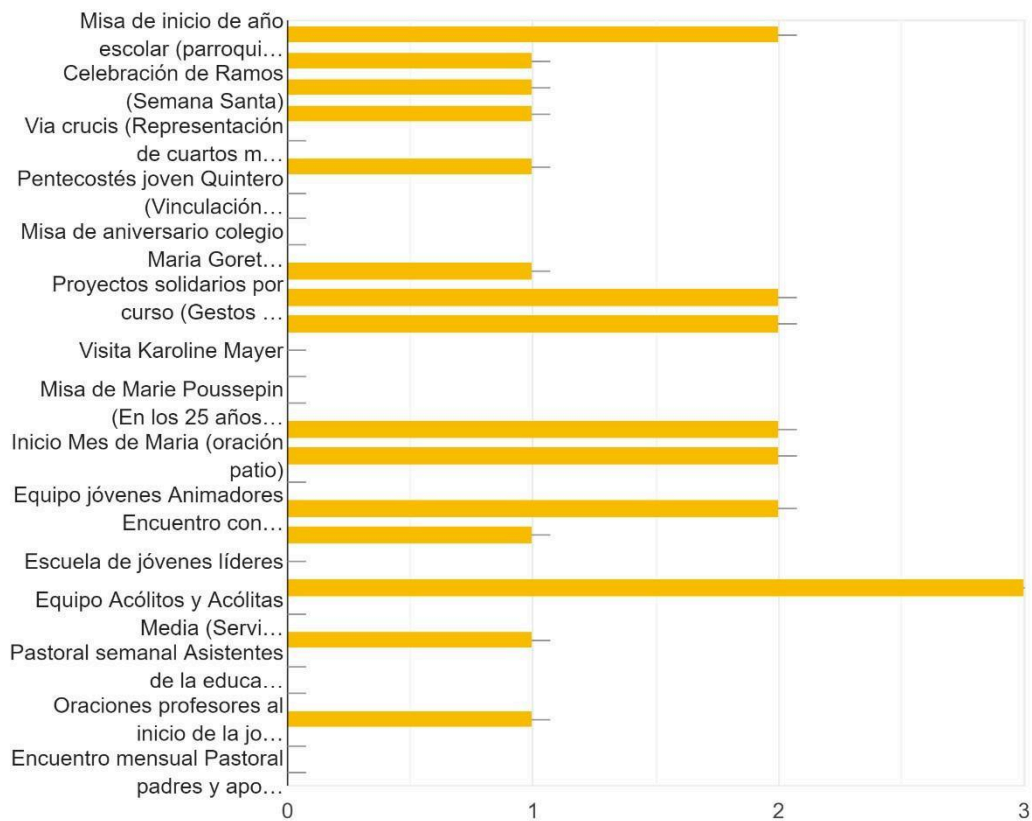
De las siguientes actividades, ¿Cuál destaca como relevantes (importantes, significativas) en este año 2019? Elija 5 opciones

5 respuestas



De las siguientes actividades ¿Cuál cree NO fue tan relevante? Elija 5 opciones.

5 respuestas



Dentro de su área o colaboración. (4 estamentos) ¿Qué destaca de su Pastoral?

El compromiso y dedicación de los apoderados coordinadores.

La participación Los Profesores encargados Actividades de líderes Salidas pedagógicas

Preocupación, motivación, responsabilidad, apoyo

Pastoral de estudiantes. Destaco por sobre todo la motivación e iniciativa de los jóvenes, en la búsqueda de un colegio que los identifique y los acoja. Servicio, Apoyo, Amor, Comunidad

Dentro de su área o colaboración ¿Qué objetivo, meta, o actividad no resultó y se debería mejorar, suprimir o replantear?

Retomar Ruta Calle (Que este año no se realizó) Y trabajar con actividades de misericordia. Salir al encuentro de Cristo.

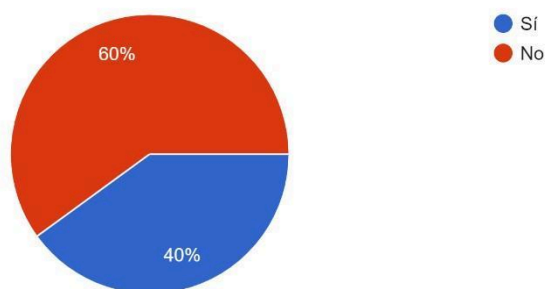
La infancia misionera Casa común

Crear más actividades en donde los niños vivan lo que es pertenecer a una comunidad cristiana.

Cuidado de la "Casa común", este objetivo planteado en el cierre de la escuela de jóvenes líder no se llevo a cabo como una actividad pastoral, pero si se realizó de manera aislada en algunos cursos, por lo que a mi parecer se podría replantear generando un grupo dentro del colegio que participen y se encarguen de los diferentes objetivos que plantee el grupo. Mantenimiento de la Infancia, fortalecer objetivos y planificar mejor

Su área o colaboración ¿Trabajó en red con otro estamento de la pastoral o del colegio?

5 respuestas



Señale una prioridad (objetivo a alcanzar) para fortalecer su área Pastoral el 2020 - 2021

Incentivar la asistencia de los delegados de pastoral, motivar, animar, convocar.  
 Mayor compromiso de los integrantes de cada grupo pastoral del colegio Trabajar la solidaridad y respeto en los niños.  
 Conformar un grupo estable que participe durante todo el año en diferentes actividades para el cuidado de la "Casa común"  
 Planificar y ordenar objetivos prioritariamente

Señale una actividad al semestre para potenciar esta prioridad

Reunión al semestre con todos los representantes de cada estamento de la Pastoral  
 Reuniones de pastoral de apoderados y alumnos. Poder hacer un voluntariado en conjunto de ambas pastorales  
 Actividad pastoral en donde los niños evidencien el encuentro con Cristo. Actividades lúdicas que los saquen de la rutina del aula.  
 Encuentro de jóvenes líderes  
 Evaluación Semestral de la planificación que se hace por año. Además desde la infancia, retomar los viernes fraternos y colocar responsabilidad por estudiante. Actividades medio ambientales mes por medio, sumando la visita a niños abandonados, enfermos entre otras cosas

Indique con qué otra área desea conseguir esta prioridad

5 respuestas

