



Magíster En Educación Mención Gestión De Calidad

Trabajo De Grado II

Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento

Profesora:

Carmen Bastidas B.

Doctor en Ciencias de la Educación

Magíster en Orientación Educativa

Licenciada en Educación Mención Química

Alumno:

Sergio Guerra Chong

Antofagasta - Chile, Abril de 2020

Índice

Contenido	Página
Resumen	4.-
Introducción	6.-
Marco Teórico	
1.- <i>Ministerio de Educación (MINEDUC)</i>	6.-
1.1.- Sistema Educativo Chileno.....	7.-
2.- <i>Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.)</i>	7.-
3.- <i>Diagnostico Institucional</i>	9.-
4.- <i>Plan de Mejoramiento Educativo (P.M.E.)</i>	10.-
4.1.- Planes Requeridos por Normativa.....	12.-
4.2.- Sellos Educativos.....	13.-
4.3.- Fase Estratégica Y Anual.....	13.-
4.4.- Dimensiones del Plan de Mejoramiento Educativo.....	13.-
5.- Modelo de Calidad de la Gestión Escolar.....	15.-
5.1.- Sist. Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar.....	16.-
5.2.- Gestión Curricular.....	16.-
5.3.- Liderazgo.....	18.-
5.4.- El área de Gestión Curricular.....	18.-
6.- Términos Referentes a Perfiles de Cargo en Escuelas, Colegios y Liceos.....	19.-
Marco Contextual	
1.- Situación De La Comunidad Escolar.....	20.-
2.- Presentación Del Establecimiento Educativo.....	20.-
3.- Síntesis De Antecedentes Del Entorno.....	23.-
4.- Síntesis De Antecedentes Pedagógicos.....	24.-
4.1.- Resultados SIMCE Año 2018.....	24.-
4.2.- Resultados PSU Año 2018.....	27.-
5.- Objetivos.....	30.-
5.1.- Objetivo General.....	30.-
5.2.- Objetivos Estratégicos.....	31.-
6.- Metas.....	32.-
7.- Líneas De Acción, Programas Y/O Proyectos Específicos.....	33.-
7.1.- De lo Curricular.....	33.-
7.2.- La Evaluación.....	34.-
8.- Dimensión Organizativa Operativa.....	36.-
8.1.- Funciones de la Organización Educativa.....	37.-
9.- Dimensión Administrativa Financiera.....	42.-
9.1.- Administrador.....	42.-
9.2.- Contador.....	44.-
9.3.- Secretaria Administrativa.....	44.-
9.4.- Asistentes de la educación.....	44.-
10.- Fases De Acción, Seguimiento Y Evaluación.....	45.-

Diagnóstico Institucional

Liderazgo

- 1.- Liderazgo del Sostenedor.....46.-
- 2.- Liderazgo del Director.....48.-
- 3.- Planificación y Gestión de Resultados.....51.-

Gestión Pedagógica

- 4.- Gestión Curricular.....53.-
- 5.- Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.....56.-
- 6.- Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.....59.-

Formación y Convivencia

- 7.- Formación.....62.-
- 8.- Convivencia.....65.-
- 9.- Participación y vida Democrática.....68.-

Gestión de Recursos

- 10.- Gestión de Personal.....71.-
- 11.- Gestión de Recursos Financieros.....74.-
- 12.- Gestión de Recursos Educativos.....76.-

Análisis De Los Resultados.....78.-

Pauta Para El Diagnóstico Institucional

Liderazgo

- 1.- Liderazgo del Sostenedor.....79.-
- 2.- Liderazgo del Director.....79.-
- 3.- Planificación y Gestión de Resultados.....80.-

Gestión Pedagógica

- 4.- Gestión Curricular.....81.-
- 5.- Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.....81.-
- 6.- Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.....82.-

Formación y Convivencia

- 7.- Formación.....83.-
- 8.- Convivencia.....83.-
- 9.- Participación y vida Democrática.....84.-

Gestión de Recursos

- 10.- Gestión de Personal.....85.-
- 11.- Gestión de Recursos Financieros.....85.-
- 12.- Gestión de Recursos Educativos.....86.-

Plan de Mejoramiento Educativo.....87.-

Conclusión.....89.-

Bibliografía.....90.-

Anexos.....91.-

Resumen

Hablar de educación es sin lugar a dudas, uno de los desafíos más importantes para una sociedad que cambia y el buscar medidas de cambios, nos enfrenta constantemente a indagar y comprender dichos desafíos. Pero ¿Cómo logramos el cambio?

Este trabajo busca determinar y comprender los desafíos, las dificultades y las oportunidades que se obtienen mediante la realización de un Plan de Mejoramiento Educativo desde la realidad de un centro educativo y a través de su diagnóstico. Pero ¿con que fin? Con el fin de poder entregar a las alumnas y alumnos los estímulos y las oportunidades para que puedan alcanzar el máximo desarrollo personal.

No hay lugar a dudas que es de suma importancia el rol que cumplen todos los agentes involucrados en el proceso de la educación al interior del centro educativo, desde una gestión interna eficaz hasta una labor pedagógica de calidad.

Es necesario entonces buscar constantemente, nuevas formas, planificadas y sistemáticas que nos permitan avanzar de buena manera hacia los objetivos del Proyecto Educativo Institucional, identificando y atacando las debilidades y promoviendo las fortalezas y los aciertos, con el fin de ir marcando caminos que nos conduzcan siempre al desarrollo integral de las alumnas y alumnos.

Introducción

El gran desafío que enfrenta la educación, es lograr que esta sea de calidad, que promueva los aprendizajes, la formación integral y que sea inclusiva.

El trabajo de grado II que verán a continuación pretende a través de un diagnóstico institucional, elaborar un plan de mejoramiento educativo (P.M.E.).

Para poder generar cambios significativos en pro de una mejora en la educación de un centro educativo, es necesariamente imperioso conocer su realidad desde todos los puntos de vistas, que permitan aportar en el rescate de la información necesaria para que a través del diagnóstico, se puedan identificar las fortalezas y debilidades de dicho centro. Será necesario entonces que a través del presente trabajo y del desarrollo del diagnóstico institucional, conozcamos la realidad del Colegio Santa Emilia de la ciudad de Antofagasta y su proyecto educativo (P.E.I.).

Junto con conocer la realidad del centro educativo, tan importante es, desarrollar un plan de mejoramiento educativo (P.M.E.), que responda al diagnóstico de manera que se vuelva una herramienta relevante para diseñar, orientar, planificar y accionar el mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los estudiantes y que va a responder a la identidad del centro educativo plasmada en su proyecto educativo institucional (P.E.I.).

Cuando hablamos de diagnóstico institucional y Plan de Mejoramiento Educativo tenemos que tener presente que ambos deben estar claramente conectados ya que de los resultados del primero nace el segundo, de no ser así claramente los cambios que se buscan en pro de un mejoramiento no serán representativos de las necesidades o realidad que presenta el centro educativo, menos podrá mostrar caminos certeros a la hora de buscar resultados que sean válidos.

Para lograr el trabajo fue necesario recolectar y analizar toda la información obtenida, en las áreas de gestión del centro educativo y con esta, junto al estudio de los instrumentos de la institución se realizó el presente trabajo.

Marco Teórico

1.- Ministerio de Educación (MINEDUC):

El rol del Ministerio de Educación es proponer y evaluar las políticas y diseñar e implementar programas y acciones de apoyo técnico-pedagógico para sostenedores, equipos directivos y técnicos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales, con el propósito de fomentar el mejoramiento del desempeño de cada uno de ellos y el desarrollo de capacidades técnicas y educativas de las instituciones escolares y sus sostenedores.

En este contexto, el MINEDUC promueve la instalación de procesos de Mejoramiento Continuo al interior de los establecimientos educacionales, entendido este como un ciclo permanente que se instaura para mejorar sus Prácticas institucionales y pedagógicas y, por consecuencia, los resultados educativos. Dicho proceso comienza con una autoevaluación institucional, que permite recopilar, sistematizar y analizar información relativa al desarrollo de sus Acciones y a los resultados educativos y de Gestión institucional, curricular y pedagógica, elementos que serán la base para la formulación y ejecución de una propuesta de mejoramiento de las prácticas, contribuyendo a la implementación efectiva del currículum para apoyar la Trayectoria Educativa de todos los estudiantes.

En este marco, la Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa (Ley N° 20.529/2011) indica que todos los establecimientos deben contar con un Plan de Mejoramiento Educativo, en adelante PME, explicitando que este plan estratégico con que contará cada establecimiento será el mismo que presentarán para postular a los recursos que otorga la Ley de Subvención Escolar Preferencial (Ley N° 20.248/2008).

Por otra parte, el propósito establecido por el MINEDUC para la implementación del Plan de Mejoramiento Educativo es lograr en cuatro años, la generación de Sistemas de Trabajo que permitan la articulación entre Prácticas, Dimensiones y/o Áreas de la Gestión de los establecimientos. Para lograr este propósito es necesario establecer Metas, y una planificación constituida, principalmente por Objetivos,

Indicadores de Seguimiento y Acciones que le permitan al establecimiento avanzar en el aprendizaje de todos sus estudiantes.

Todos los establecimientos que postulan a los recursos de la Ley de Subvención Escolar Preferencial, deberán presentar su PME y asumir los compromisos adicionales que se establecen en el Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa.

A partir del presente año, se promueve que cada establecimiento educacional tenga en consideración que el diseño e implementación del PME debe responder a su realidad completa, abordando como un todo los niveles educativos que imparte.

1.1.- Sistema Educativo Chileno: La educación en Chile se divide en cuatro fases:

- a) Educación Pre Escolar.
- b) Educación Básica.
- c) Educación Media.
- d) Educación Superior.

De estos cuatro, los cuales los tres primeros son obligatorios.

La educación chilena está regida por la Ley General de y están regulados y vigilados por el Ministerio de Educación.

El Consejo Superior de Educación tiene como principales funciones pronunciarse sobre la solicitud de reconocimiento oficial de las universidades e institutos profesionales.

2.- Proyecto Educativo Institucional (P.E.I.):

Los proyectos educativos permiten a las escuelas tener una dirección clara y organizada, establecer normas y evaluar el mejoramiento de la organización (Conley, Dunlap y Goldman, 19921). La normativa educacional chilena reconoce el valor de esta herramienta, al establecer su existencia como condición para el reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales. Así, en el sistema educativo chileno los proyectos educativos tienen una centralidad ineludible, pues representan la expresión

concreta de la diversidad de alternativas educacionales que ofrece nuestro sistema de provisión mixta.

Desde 1991 se ha promovido de diversas formas el desarrollo del PEI. Al principio, se relevó su carácter de proyecto, con miras a identificar problemas y objetivos que permitieran ser abordados en un proceso de cambio y transformación. Con la Ley de Jornada Escolar Completa (1997), se vuelve a poner foco en PEI, pero desde una perspectiva de instrumento orientador, que fundamenta y orienta la Jornada Escolar Completa –JEC– en las escuelas y liceos. En la Ley General de Educación se lo proyecta como el instrumento que unifica y cohesiona a la comunidad educativa, en tanto da cuenta del “propósito compartido”, que sustenta la unidad y el trabajo colaborativo de la comunidad. Recientemente, la Ley de Inclusión vuelve a poner en el centro al PEI, en tanto se transformará en el principal referente utilizado por las familias a la hora de elegir un establecimiento educacional, ahora en un sistema con igualdad de oportunidades en el acceso a las unidades educativas financiadas por el Estado.

No obstante la centralidad que se le ha dado al PEI en nuestra historia educacional, como señala una investigación reciente de Villalobos y Salazar² (2014), la introducción masiva de oferta educativa al sistema educacional no necesariamente ha incentivado la consolidación de proyectos educativos heterogéneos a lo largo del país. Según datos oficiales reportados en las fichas de los establecimientos (Villalobos y Salazar, 2014), la gran mayoría de proyectos educativos se centran en tres orientaciones o focos: a) el desarrollo integral de los estudiantes, b) la excelencia académica, y c) el desarrollo valórico.

Considerando estos y otros antecedentes nacionales (como un estudio contratado por el MINEDUC el año 2012), sintéticamente puede plantearse que las tensiones que viven hoy los Proyectos Educativos Institucionales como herramienta para los establecimientos son fundamentalmente:

- El PEI no da cuenta exhaustivamente de la cultura escolar diversa del cual debería ser representativo, lo que se expresa en el alto grado de similitud que se ha constatado entre los Proyectos de distintos establecimientos y contextos.

- El PEI se ha transformado en muchos casos en una herramienta declarativa y formal, y no expresión de una proyección compartida por la comunidad educativa.
- El PEI ha tendido en algunos contextos a invisibilizarse al instalarse otras herramientas de gestión educativa de mediano o corto plazo (como los Planes de Mejoramiento Educativo)
- La participación de los actores de la comunidad educativa en el diseño y evaluación del PEI, es en muchos casos restringida, lo que disminuye su potencial de constituirse en una herramienta guía de toda la organización.

En este contexto, es relevante que en el proceso de ajuste, actualización y/o reformulación de su Proyecto Educativo Institucional, participe activamente toda la comunidad educativa liderada por el equipo directivo, el consejo escolar y el sostenedor, este último como responsable de la existencia y coherencia de este instrumento de gestión.

En este marco, el Ministerio de Educación ha decidido invitar a los sostenedores y comunidades educativas a revisar críticamente su Proyecto Educativo Institucional para, sobre esa base, definir cuáles son las acciones que requieren implementar para fortalecer, mejorar y/o modificar este instrumento de gestión escolar.

3.- Diagnostico Institucional:

El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a aquellas Prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Es un paso fundamental, para determinar el significado de la tarea y generar estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas.

Lo primordial es generar un proceso de análisis, que involucre a los diversos actores de la comunidad escolar, permitiendo, a la luz de las evidencias disponibles, reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica.

El Diagnóstico es el primer paso del Ciclo Anual de Mejora Continua y resulta fundamental ya que la información obtenida constituye la línea de base para la definición de Metas y de la Planificación.

Este proceso involucra una revisión de las Prácticas Institucionales contenidas en las Áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar presentado y una evaluación de los resultados educativos. Su realización constituye un aprendizaje para el conjunto de actores del establecimiento educacional, que contribuye a la comprensión de la importancia que tiene el evaluar y analizar críticamente sus propias Prácticas y observar cómo estas inciden directamente en el logro de aprendizajes de todos sus estudiantes.

El Diagnóstico Institucional es una representación de la realidad del establecimiento educacional, y se sustenta en la valoración y evaluación que hacen los propios actores responsables de las Prácticas y procesos desarrollados. Mientras más amplia y diversa sea la participación, más completo y legítimo es el resultado del Diagnóstico.

4.- Plan de Mejoramiento Educativo (P.M.E.):

La Reforma Educacional tiene como uno de sus propósitos centrales que las escuelas, colegios y liceos del país brinden una educación de calidad e inclusiva, que promueva los aprendizajes y la formación integral de todas y todos los estudiantes, sin exclusión ni discriminaciones arbitrarias.

Dentro de este marco general, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada establecimiento educacional constituye el instrumento que permite establecer una mirada común de lo que se busca proporcionar como educación de calidad y define los principios orientadores del quehacer institucional y pedagógico de cada comunidad educativa. Por su parte, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que las escuelas, colegios y liceos desarrollan constituye una herramienta relevante para orientar, planificar y materializar procesos de mejoramiento institucional y pedagógico de los centros escolares. Estos procesos se orientan de manera distinta en cada institución en función de su PEI y, además, de la cultura escolar, el contexto sociocultural y territorial,

los roles y funciones de los miembros que la componen, el diagnóstico institucional y, principalmente, los logros y desafíos para el mejoramiento de la calidad diagnosticados y recogidos en el respectivo PME.

Para los establecimientos educacionales que inician el cuarto año del ciclo de mejoramiento educativo¹, es importante no perder de vista su “cultura escolar”, la que se construye sobre la base de la visión compartida y el “ethos” que le da identidad. Ella se expresa en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que define la misión y los sellos educativos que orientan el quehacer educativo y formativo y las metas que se aspira alcanzar.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante considerar el PEI como un elemento clave para el desarrollo de los procesos de mejoramiento educativo en las distintas dimensiones de la gestión escolar (liderazgo, gestión pedagógica, convivencia escolar, y gestión de recursos), y a partir de ello, contribuir a la concreción de los objetivos estratégicos de cada establecimiento presentes en su PME.

Otro aspecto que desafía la planificación y gestión del mejoramiento educativo es la integración al PME de las políticas y normativas educacionales que se expresan en distintos planes (Plan de gestión de la convivencia escolar, Plan de formación ciudadana, Plan de apoyo a la inclusión, Plan de desarrollo profesional docente, Plan de afectividad, sexualidad y género, Plan de seguridad escolar). Esta integración exige un ejercicio de revisión y análisis que permita definir cómo cada plan aporta a la concreción de los sellos educativos del establecimiento y contribuye al mejoramiento de su calidad educativa. Respecto de este último punto, se sugiere revisar la forma en que se organiza e implementa la gestión institucional y pedagógica y el desarrollo profesional de los docentes y de otros actores educativos en cada establecimiento, y cómo ello se vincula con el logro de los aprendizajes y la formación integral de todas y todos los estudiantes.

Tomando en cuenta los aspectos señalados, se invita a las comunidades educativas a revisar y actualizar su planificación del mejoramiento educativo considerando sus desafíos en distintos ámbitos: gestión institucional, gestión curricular y pedagógica, clima y convivencia escolar, inclusión educativa, trayectorias educativas de las y los estudiantes, entre otros. Con este ejercicio de revisión y actualización, se

podrá proyectar, reforzar o modificar lo realizado en los años anteriores, para potenciar y fortalecer, durante el presente año, los procesos de mejoramiento educativo que se vienen desarrollando.

El Plan de Mejoramiento Educativo, se compone de cuatro etapas:

a) Etapa de Diagnóstico: los establecimientos deben analizar los resultados educativos, resultados de eficiencia interna. Además, en esta etapa es la autoevaluación de la Gestión Institucional a través del instrumento que permite el análisis de las Prácticas Institucionales y Pedagógicas en el que se registra el nivel de calidad que se le asignó a las Prácticas.

b) Etapa de Planificación: los establecimientos planifican lo que pretenden realizar en un año para mejorar los resultados y las prácticas institucionales y pedagógicas, esta etapa requiere que los establecimientos fijen metas y objetivos que le permitan establecer hacia dónde quiere llegar con las acciones que deben diseñar.

c) Etapa de Implementación: corresponde a todo lo que el establecimiento realiza para ejecutar su Planificación, junto con esto, toma decisiones respecto de ella, es decir, ajusta la Planificación inicial.

d) Etapa de Evaluación: corresponde al periodo en el cual el establecimiento ya está cerrando su Plan y debe reflexionar respecto de lo logrado durante el año y de aquello que se presenta como un desafío para el año siguiente. El establecimiento evalúa globalmente la gestión e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo; junto con esto, evalúa, además, el logro de las Metas educativas y de aprendizajes y el logro de los Objetivos asociados a los procesos de mejoramiento, junto con ello, establece las brechas entre lo proyectado y lo alcanzado.

4.1.- Planes Requeridos por Normativa:

- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar.
- Plan de Sexualidad, Afectividad y Género.
- Plan Integral de Seguridad Escolar.
- Plan de Formación Ciudadana
- Plan de Apoyo a la Inclusión
- Plan de Desarrollo Profesional Docente.

4.2.- Sellos Educativos:

- Buena Convivencia Escolar y Formación Ciudadana Inicial.
- Aprendizajes de calidad y formación integral teniendo presente el Liderazgo.
- Educación Inclusiva.
- Perfeccionamiento continuo de Docentes y Asistentes de la Educación.
- Familias comprometidas y responsables con la educación de sus hijos.

El Plan de Mejoramiento Educativo (**PME**) es una herramienta de trabajo se ejecuta en dos fases (**Estratégica y Anual**) y permite ordenar los objetivos y acciones que se pueden realizar al interior del Colegio con el objetivo de entregar posibilidades para que los estudiantes reciban una educación de calidad, complementando los aprendizajes tradicionales del currículum con actividades que permitan desarrollar sus múltiples capacidades e intereses, de tal manera que puedan alcanzar sus proyectos de vida y transformarse en un ciudadano y ciudadana integral.

4.3.- Fase Estratégica Y Anual:

4.3.1.- Fase Estratégica

Corresponde a la primera fase del ciclo de mejoramiento continuo y se releva como una instancia participativa en la que todos los actores de la comunidad educativa definen, en conjunto, lo que quieren abordar para mejorar a corto (en un año) y a mediano plazo (en cuatro años).

El objetivo de esta fase es, a partir del análisis colectivo de los aspectos centrales de la gestión técnico-pedagógica, elaborar una propuesta a mediano plazo que permita a la comunidad educativa trabajar de manera conjunta para la mejora de la formación y de los aprendizajes de los y las estudiantes.

Los componentes de esta fase son:

4.3.1.1.- Análisis del Proyecto Educativo Institucional (PEI): Esta etapa permite una revisión respecto de aquello que se ha declarado como el horizonte formativo del establecimiento. En este sentido, el PEI es el instrumento movilizador del quehacer

educativo de cada escuela/liceo y define de manera explícita su identidad, esto es su Misión, Visión y Sellos Educativos.

4.3.1.2.- Autoevaluación Institucional: La Autoevaluación Institucional implica que la comunidad educativa realice un análisis y reflexión sobre el estado actual de gestión educativa y pedagógica, proceso que incluye la identificación de las fortalezas y oportunidades de mejoramiento de los procesos institucionales y pedagógicos y el análisis de la información relevante para el diseño de una propuesta de mejoramiento.

4.3.1.3 Planificación Estratégica: El propósito de esta etapa es definir los objetivos, metas y estrategias y, a partir de ello, identificar los procesos institucionales y pedagógicos que estarán en el centro del quehacer formativo en los próximos cuatro años, y que orientarán el diseño de los sucesivos períodos anuales.

4.3.2.- Fase anual:

El propósito de esta fase es priorizar y focalizar las acciones que se realizarán para concretar progresivamente, la propuesta a mediano plazo. En este sentido, cada una de las etapas de los períodos anuales implica acotar la mirada, analizar en detalle los aspectos planteados en la Fase Estratégica y determinar cuál de ellos se abordará cada año.

4.3.2.1.- Planificación Anual: Dado que en la fase estratégica se abordan los elementos más generales del modelo de mejoramiento continuo, la planificación anual debe permitir establecer prioridades para la propuesta de mejoramiento del año, en función de las necesidades actuales de la comunidad educativa.

4.3.2.2.- Implementación, Monitoreo y Seguimiento: La implementación adecuada de las acciones implica su ejecución según lo planificado, además de estimar, en perspectiva, si estas contribuyen al mejoramiento de los procesos educativos. Para esto se requieren procesos de monitoreo y seguimiento que permitan realizar, oportunamente, las adecuaciones necesarias.

4.3.2.3.- Evaluación: Esta etapa implica realizar una revisión crítica (de aspectos cualitativos y cuantitativos) al final de cada período, en la que el equipo directivo y técnico lidera un trabajo colectivo de análisis sobre el impacto de las acciones implementadas y su contribución a las estrategias y, por ende, a la propuesta a

mediano plazo. En este sentido, la información y conclusiones que surgen de la etapa anual de evaluación posibilitarán la toma de decisiones en torno a las adecuaciones y reformulaciones necesarias para el año siguiente.

El Plan de Mejoramiento Educativo (**PME**) proporciona los recursos necesarios para la realización de variadas acciones educativas que tienen que ver con las siguientes 4 dimensiones:

4.4.-Dimensiones del Plan de Mejoramiento Educativo

4.4.1.- Pedagógica: Su eje central es el logro de los aprendizajes y el desarrollo integral de las y los estudiantes. Es necesario que el equipo técnico pedagógico, en conjunto con los docentes y el director(a), trabajen de manera colaborativa y coordinada para asegurar una gestión pedagógica efectiva. Además, esta área comprende políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo.

4.4.1.1- Las sub-dimensiones contemplada son:

- a) Gestión pedagógica.
- b) Enseñanza y aprendizaje en el aula.
- c) Apoyo al desarrollo de las y los estudiantes.

4.4.2.- Liderazgo: Se trata del trabajo comprometido de quienes lideran los procesos de gestión institucional y técnico pedagógica del establecimiento (sostenedores, directores, equipos de gestión). Esta dimensión comprende las funciones de diseño, articulación, conducción y planificación institucional a cargo del sostenedor y el equipo directivo.

4.4.2.1.-Las sub-dimensiones contempladas son:

- a) Liderazgo del sostenedor.
- b) Liderazgo del director.
- c) Planificación y gestión de resultados.

4.4.3.- Convivencia Escolar: Se vincula con el desarrollo de habilidades sociales, interpersonales, para la resolución de conflictos, etc., y se apoya en la implementación tanto de acciones formativas transversales, como de acciones específicas por asignatura. Esta dimensión comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional de cada institución y al currículum vigente.

4.4.3.1.-Las sub-dimensiones que contempladas son:

- a) Formación.
- b) Convivencia.
- c) Participación y vida democrática.

4.4.4.- Recursos: Corresponde a brindar condiciones para que los procesos de mejoramiento ocurran. Comprende tanto la adquisición de recursos materiales, como los perfeccionamientos que requieran docentes, profesionales y técnicos del establecimiento para atender los procesos formativos de sus estudiantes. Esta dimensión implica las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos educativos.

4.4.4.1.- Las sub-dimensiones contempladas son:

- a) Gestión del personal.
- b) Gestión de recursos financieros.
- c) Gestión de recursos educativos.

5.- Modelo de Calidad de la Gestión Escolar

Es la base sobre la que se desarrollan varios procesos de aseguramiento de la calidad de la gestión institucional. Estos son:

5.1.- Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar: Proceso que promueve el mejoramiento de las prácticas institucionales, desarrollando un circuito de mejoramiento continuo a través de un Diagnóstico Institucional en base al Modelo de Calidad, la Planificación y Ejecución de mejoras en los ámbitos relevantes evidenciados

en el diagnóstico y la Cuenta Pública de avances y desafíos pendientes relacionados con el mejoramiento educativo del establecimiento.

5.2.- Gestión Curricular: La Gestión Curricular contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en aula, considerando la cultura y el Proyecto Educativo del Establecimiento. Se expresan en la capacidad de promover el diseño, planificación, instalación y evaluación de los procesos institucionales apropiados para la implementación curricular en aula, de aseguramiento y control de calidad de las estrategias de enseñanza, y de monitoreo y evaluación de la implementación del currículum.

5.2.1.- Los criterios contenidos en este ámbito corresponden a:

5.2.1.1.- El Director y el Equipo Directivo:

- Deben conocer los marcos curriculares de los respectivos niveles educativos, el Marco de la Buena Enseñanza y los mecanismos para su evaluación.
- Deben organizar eficientemente los tiempos para la implementación curricular en aula.
- Deben asegurar una organización efectiva en el uso del tiempo y espacios institucionales para el desarrollo de los procesos señalados.
- Deben establecer mecanismos para asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula.
- Deben motivar a los actores del proceso educativo y asegurar difusión, conocimiento colectivo y replica de las estrategias de enseñanza adecuadas.
- Deben promover una evaluación sistemática de logros y limitaciones de lo realizado.
- Deben asegurar la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional.
- Deben garantizar que la implementación del currículum se oriente a una enseñanza de calidad.
- Deben procurar la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de diferentes aspectos de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje

5.3.- Liderazgo: La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Manuel Lorenzo Delgado (2005, p. 371) habla de: «la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido». De tal manera, el liderazgo en cuanto «capacidad de una persona para influir en otras»

5.4.- El área de Gestión Curricular: involucra a todas las prácticas realizadas en el establecimiento educacional para asegurar desde la sustentabilidad del diseño e implementación de una propuesta curricular hasta la evaluación del mismo en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Las cuatro dimensiones de esta área son:

5.4.1.- Organización Curricular: Son todas aquellas prácticas tendientes a asegurar que la propuesta curricular diseñada sea coherente con el PEI y articulada tanto con el Marco Curricular como con las Bases Curriculares (Educación pre-escolar) atendiendo a las necesidades e intereses de todos los estudiantes.

5.4.2.- Preparación de la Enseñanza: Acciones realizadas en el establecimiento educacional que aseguran el análisis y evaluación de los diseños de enseñanza, en coherencia con la propuesta curricular y las necesidades e intereses de los estudiantes.

5.4.3.- Acción Docente en el Aula: Son las prácticas realizadas en el establecimiento educacional, para garantizar que la implementación curricular se concrete en el aula a través del proceso de enseñanza aprendizaje.

5.4.4.- Evaluación de la Implementación Curricular: Aquellas prácticas realizadas en el establecimiento educacional para determinar el logro que tiene la implementación de la propuesta curricular; así como realizar los ajustes necesarios.

6.- Establecimiento: Se utiliza el término “establecimiento” cuando el responsable de llevar a cabo la acción puede ser el sostenedor con su equipo central, los equipos internos del colegio, o bien ambos equipos coordinados, según lo defina cada institución.

7.- Sostenedor: Se utiliza el término “sostenedor” cuando el responsable de llevar a cabo la acción puede ser el propio sostenedor o cualquier miembro de su equipo central, ya sea el representante legal, el gerente, el coordinador académico u otro, según lo defina cada institución.

8.- Equipo Directivo: Se utiliza el término “equipo directivo” cuando el responsable de llevar a cabo la acción es la dirección interna del establecimiento, que puede estar conformada por el director, subdirector, jefe técnico-pedagógico, inspector, orientador, encargado de convivencia u otro, según la realidad de cada institución y la estructura que esta defina.

9.- Equipo Técnico-Pedagógico: Se utiliza el término “equipo técnico-pedagógico” cuando el responsable de llevar a cabo la acción es el equipo interno del colegio a cargo del área pedagógica, que puede estar conformado por el jefe técnico-pedagógico, jefe de departamento, secretario docente, psicopedagogo u otro, según la realidad de cada institución y la estructura que esta defina.

10.- Equipo Administrativo: Se utiliza el término “equipo administrativo” cuando el responsable de llevar a cabo la acción es el equipo a cargo de las tareas administrativas, que puede estar conformado por el sostenedor, algún miembro de su equipo central, personal interno del establecimiento como el director o el subdirector, u otro, según la realidad de cada institución y la estructura que esta defina.

11.- Equipo Docente: Se utiliza el término “equipo docente” cuando los responsables de llevar a cabo la acción son todos los profesores del establecimiento.

12.- Personal: Se utiliza el término “personal” cuando el responsable de llevar a cabo la acción es el equipo de trabajo interno del colegio, es decir, el equipo directivo, los docentes y los asistentes de la educación.

Marco Contextual

1.- Situación De La Comunidad Escolar:

Desde 1984, Colegio Santa Emilia, se define como un colegio católico con aspiraciones que se fundan en los principios básicos que orientan la Leyes que regulan el sector Educación y en la Fe Católica, instándonos a formar ciudadanos y ciudadanas comprometidos de manera real con la construcción positiva de una sociedad centrada en los Valores Cristianos.

Somos el establecimiento educacional particular, más antiguo del sector, poseemos identidad propia, comprometida con una educación valórica humanista, cristiana-católica y solidaria que se ha ido plasmando, fundamentalmente en el trabajo cotidiano, en el reconocimiento y apoyo de la comunidad del sector.

Emplazado En el sector norte alto de la ciudad, perteneciente a la población Oscar Bonilla, lugar de una realidad socioeconómica baja, con una alta vulnerabilidad social en los primeros años desde la creación del colegio en el año 1984. Realidad que ha ido cambiando de manera positiva, gracias al crecimiento de la población y su nivel económico, junto con la creación de lugares y espacios públicos como: consultorios, sedes sociales, parques, multi canchas iglesias, entre otros.

2.- Presentación Del Establecimiento Educativo

Sostenedor	:	FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SANTA EMILIA
R.U.T.	:	65.155.528-0
Domicilio	:	Sargento Manuel Silva Ni 1014
Teléfono	:	(56) 55-2295065
E-Mail	:	rectoria@colegiosantaemilia.cl
Rol Base Datos	:	344-1
Decreto Cooperador	:	0087/1984
Planes y Programas.	:	Decreto 232 del año 2002: Modifica Decreto Supremo de Educación N°40 de 1996, modificado por el Decreto Supremo de Educación N°240 de 1999, reemplaza Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de los

Subsectores de Aprendizaje: Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática para los niveles NB.1 (1º y 2º año) y NB.2 (3º y 4º año) de Enseñanza Básica.

Nivel Educacional	:	Prebásico, Básico y Medio.
Cursos J.E.C.	:	24 (de 1º Básico a 4º Medio)
Total de Cursos Jornada Mañana	:	25
Total de Cursos Jornada Tarde	:	1
Total de Cursos	:	26
Docentes Directivos	:	6
Docentes de Aula	:	32
Asistentes de la Educación	:	17
Alumnos de Prebásica	:	67
Alumnos de Básica	:	629
Alumnos de Media	:	239
Tipo de Establecimiento	:	Particular Subvencionado
Número de Salas	:	26
Número de Oficinas	:	9
Biblioteca	:	1
Taller Tecnología	:	1
Gimnasio	:	1
Laboratorio Ciencias	:	1
Laboratorios Computacionales	:	2
Laboratorios móviles de computación	:	1
Tabletas (pizarras electrónicas)	:	3
Pizarras Electrónicas	:	2
Televisores	:	29
Espacios Recreacionales	:	5
Espacios Deportivos	:	3
Casino	:	1
Comedores	:	1

El Colegio Santa Emilia de Antofagasta, intenta formar un tipo de persona que sea capaz de interpretar y transformar la realidad, tener una capacidad crítica y voluntad de expresar sus sentimientos.

A lo largo del tiempo hemos logrado que nuestros alumnos desde sus realidades individuales y sociales sean capaces de reflexionar interiormente sobre su vida y sobre el sentido de la trascendencia, que sean agentes de cambio enseñándoles a ser y no sólo a saber, hemos llegado a sus corazones y despertando sensibilidad por lo bello preparándolos para el cambio sin que les angustie el devenir, sin perder la noción de lo permanente y absoluto, siendo creativos y versátiles.

Importante también, es el logro, a lo largo de nuestra historia, de la integración social, lo que les ha permitido vivenciar de mejor manera el mundo de hoy y despertar interés por participar activamente en él.

Como entendemos que la educación es tarea de todos, priorizamos también el trabajo mancomunado con diversos estamentos de nuestra región y país, tales como:

- FIDE: Federación de Institutos de Educación. Nacional y Regional – Antofagasta.
- COPANOR
- FEDUCECH: Federación de Educación del Episcopado de Chile, dependiente del Consejo Episcopal.
- OBISPADO DE ANTOFAGASTA: Vicaria de la Educación.
- MUTUAL DE SEGURIDAD.
- CONAMA: Forjadores Ambientales.
- SENDA: Programa de prevención de drogas.
- CARABINEROS DE CHILE: Comisaría Norte.
- POLICIA DE INVESTIGACIONES.
- INTENDENCIA DE ANTOFAGASTA.
- □LUSTRE MUNICIPALIDAD DE ANTOFAGASTA.
- SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACION II REGIÓN.
- DEPARTAMENTO PROVINCIAL DE EDUCACION ANTOFAGASTA-TOCOPILLA.
- JUNAEB: Asistencialidad.
- UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA.

- UNIVERSIDAD DEL NORTE.
- UNIVERSIDAD SANTO TOMAS.
- INACAP.
- AIEP.

Es por ello, por lo que no limitamos nuestro proyecto educativo sólo a las áreas curriculares, también abordamos y fomentamos las actividades musicales, de comunicación, informática, deportivas, de juegos, competición, investigación, etc.

3.- Síntesis De Antecedentes Del Entorno.

Colegio Santa Emilia es el establecimiento particular subvencionado más antiguo del sector, posee identidad propia, comprometida con una educación valórica humanista, cristiana-católica y solidaria, que se ha ido plasmando, fundamentalmente en el trabajo cotidiano y en el reconocimiento y apoyo de la comunidad del sector norte alto de nuestra ciudad.

En el comienzo de nuestra historia, hace ya 35 años, el colegio se construyó en la periferia de nuestra ciudad, sin acceso a servicios públicos cercanos, con muy poca accesibilidad y población habitacional a los alrededores. Poco a poco a medida que pasó el tiempo, se fue poblando mayoritariamente con familias de muy bajos recursos y de alta vulnerabilidad social, realidad que se ha ido transformando a través del tiempo gracias al crecimiento urbano, al desarrollo económico de la región y a la importancia de la educación de calidad que logra ampliar fuertemente las aspiraciones individuales y familiares de nuestros alumnos y alumnas, logrando que la gran mayoría de quienes salen de cuarto medio opten a una carrera universitaria o de nivel superior; mantenerse en ella y convertirse en profesionales de excelencia logran transformar su entorno y realidad social.

Actualmente nuestro colegio se encuentra categorizado socioeconómicamente en nivel medio-alto para mediciones de pruebas como SIMCE.

4.- Síntesis De Antecedentes Pedagógicos.

Contamos con profesionales de la educación altamente capacitados para ejercer su labor docente, especialistas en todas las áreas y en constantes capacitación y especialización a nivel regional, nacional e internacional, buscando siempre la excelencia de la mano de los cambios y los nuevos requerimientos que nos hace hacer el mayor de los esfuerzos en caminar a la par de todos los desafíos que enfrentamos.

A lo largo del tiempo nos hemos destacado por los buenos resultados en las diversas evaluaciones o mediciones de las que somos parte.

4.1.- Resultados SIMCE Año 2018

Fundación Educacional Colegio Santa Emilia, Antofagasta

4.1.1.- 4tos Básicos

COLEGIO SANTA EMILIA



Sgto Manuel Silva 1014 - Antofagasta

Particular Subvencionado

Categoría de Desempeño ⓘ				
Ed. Básica	Insuficiente	Medio-Bajo	Medio	Alto
Ed. Media	Insuficiente	Medio-Bajo	Medio	Alto

SELECCIONE GRADO	▶ 4ºB	▶ 6ºB	▶ II M
Indicador de Desarrollo Personal y Social	Puntaje ⓘ	Comparación ⓘ	
Autoestima académica y motivación escolar	78	Más alto	
Clima de convivencia escolar	83	Más alto	
Participación y formación ciudadana	84	Más alto	
Hábitos de vida saludable	81	Más alto	
Simce	Puntaje ⓘ	Comparación ⓘ	
Lenguaje y Comunicación: Lectura	295	Más alto	
Matemática	275	Más alto	

4.1.2.- 6tos Básicos

COLEGIO SANTA EMILIA



Sgto Manuel Silva 1014 - Antofagasta

Particular Subvencionado

Categoría de Desempeño ⓘ				
Ed. Básica	Insuficiente	Medio-Bajo	Medio	Alto
Ed. Media	Insuficiente	Medio-Bajo	Medio	Alto

SELECCIONA GRADO

▶ 4ºB

▶ 6ºB

▶ IIM

Indicador de Desarrollo Personal y Social	Puntaje ⓘ	Comparación ⓘ
Autoestima académica y motivación escolar	75	Similar
Clima de convivencia escolar	81	Más alto
Participación y formación ciudadana	80	Similar
Hábitos de vida saludable	74	Más alto
Simce	Puntaje ⓘ	Comparación ⓘ
Lenguaje y Comunicación: Lectura	270	Más alto
Matemática	256	Similar
Ciencias Naturales	282	Más alto

4.1.3.- 2dos Medios

COLEGIO SANTA EMILIA



Sgto Manuel Silva 1014 - Antofagasta

Particular Subvencionado

Categoría de Desempeño ⓘ				
Ed. Básica	Insuficiente	Medio-Bajo	Medio	Alto
Ed. Media	Insuficiente	Medio-Bajo	Medio	Alto

SELECCIONE GRADO

▶ 4°B

▶ 6°B

▶ II M

Indicador de Desarrollo Personal y Social	Puntaje ⓘ	Comparación ⓘ
Autoestima académica y motivación escolar	81	Más alto
Clima de convivencia escolar	84	Más alto
Participación y formación ciudadana	83	Más alto
Hábitos de vida saludable	77	Más alto
Simce	Puntaje ⓘ	Comparación ⓘ
Lengua y Literatura: Lectura	273	Más alto
Matemática	285	Similar
Ciencias Naturales	255	Similar

4.2.- Resultados PSU Año 2018

Fundación Educacional Colegio Santa Emilia, Antofagasta.

- RBD: 344
- COD. ENSEÑANZA: 310
- NOMBRE: COLEGIO SANTA EMILIA
- RAMA: HC - DIURNO
- DEPENDENCIA: PARTICULAR SUBVENCIONADO
- COMUNA: ANTOFAGASTA
- PROVINCIA: ANTOFAGASTA
- REGIÓN: REGION DE ANTOFAGASTA

4.2.1.- Promedio PSU 2018

PUNTAJE ESTÁNDAR	TOTAL	%
150 - 199	0	0,00
200 - 249	0	0,00
250 - 299	0	0 0,00
300 - 349	1	1,96
350 - 399	3	5,88
400 - 449	4	7,84
450 - 499	14	27,45
500 - 549	17	33,33
550 - 599	10	19,61
600 - 649	2	3,92
650 - 699	0	0,00
700 - 749	0	0,00
750 - 799	0	0,00
800 - 850	0	0,00
TOTAL	51	100,00

4.2.2.- NEM 2018

PUNTAJE ESTÁNDAR	TOTAL	%
150 - 199	0	0,00
200 - 249	0	0,00
250 - 299	0	0 00
300 - 349	0	0,00
350 - 399	1	1,92
400 - 449	1	1,92
450 - 499	9	17,31
500 - 549	15	28,85
550 - 599	7	13,46
600 - 649	11	21,15
650 - 699	3	5,77
700 - 749	4	7,69
750 - 799	1	1,92
800 - 850	0	0,00
TOTAL	52	100,00

4.2.3.- Ranking 2018

PUNTAJE ESTÁNDAR	TOTAL	%
150 – 199	0	0,00
200 – 249	0	0,00
250 – 299	0	0 00
300 – 349	0	0,00
350 – 399	1	1,92
400 – 449	1	1,92
450 – 499	8	15,38
500 – 549	15	28,85
550 – 599	7	13,46
600 – 649	2	3,85
650 – 699	10	19,23
700 – 749	3	5,77
750 – 799	3	5,77
800 – 850	2	3,85
TOTAL	52	100,00

5.- Objetivos, Fundación Educacional Colegio Santa Emilia, Antofagasta.

5.1.- Objetivo General: Orientar la labor educativa para desarrollar en los alumnos y alumnas las capacidades intelectuales, físicas, afectivas, sociales, éticas y sicomotoras que promuevan su formación integral, educando en la autonomía personal, desarrollando un espíritu crítico, investigador y creativo, facilitado por el trabajo individual y en equipo. Educar en y para la solidaridad.

5.1.1.- Desarrollar en los alumnos y alumnas las capacidades intelectuales, físicas, afectivas, sociales, éticas y sicomotoras, para:

- a. Relacionarse armónicamente con los demás.
- b. Desarrollar la capacidad de pensar, razonar, crear, expresar ideas y sentimientos.
- c. Potenciar la capacidad de adaptación a una realidad dinámica.
- d. Mostrar y compartir afecto.
- e. Superarse personalmente mediante el trabajo y esfuerzo.
- f. Saber crear y expresar correctamente sus ideas en forma oral, escrita y gráfica.
- g. Desarrollar su cuerpo y aptitudes físicas.
- h. Saber adaptarse a circunstancias diversas.

5.1.2.- Educar en la autonomía personal.

- a. Saber organizar el tiempo de trabajo y el tiempo libre, utilizando sus recursos personales y las técnicas de estudio adecuadas.
- b. Tomar sus propias decisiones.
- c. Valorar el trabajo y el esfuerzo.
- d. Evitar los hábitos nocivos para la salud.

5.1.3.- Desarrollar el espíritu crítico, investigador y creativo.

- a. Localizar la información y saber interpretarla.
- b. Analizar los mensajes e ideas desde los principios éticos personales y desde la investigación y la razón.
- c. Provocar en nuestros alumnos la curiosidad y el interés por sus hechos culturales.

5.1.4.- Trabajo individual y de equipo.

- a. Aportar el esfuerzo personal al grupo.
- b. Aceptar y valorar la colaboración de los demás, compartiendo las responsabilidades y dificultades, respetando los distintos puntos de vista.
- c. Comprometerse con los acuerdos del grupo.
- d. Aprender a enfrentarse a un entorno competitivo sin renunciar a los propios valores.

5.1.5.- Educar en y para la solidaridad.

- a. Convivir con los demás aceptando y respetando las diferencias de sexo, religión, raza, nacionalidad y cultura.
- b. Respetar y conservar la naturaleza como patrimonio de la humanidad.
- c. Crear hábitos solidarios en la vivencia de hechos cotidianos ocurridos en la propia clase, barrio, comuna, etc.

5.2.- Objetivos Estratégicos

5.2.1.- Alumnos y Alumnas

- Desarrollar valores cristianos y aplicarlos a su quehacer diario, dentro y fuera del colegio.
- Participar en actividades grupales respetando normas establecidas.
- Desarrollar habilidades de expresión y comunicación de ideas, opiniones, sentimientos y convicciones propias.
- Desarrollar la capacidad y el gusto de aprender.
- Respetar los valores patrios, por los deberes y derechos ciudadanos, por la identidad nacional e institucional.
- Cuidar y respetar la propia integridad, la de sus pares, adultos y seres de la creación, velando y aportando al cuidado la casa común.

5.2.2.- Docentes

- Disponibilidad ante la constante renovación pedagógica (personal o institucional), estando en constante perfeccionamiento y actualización de sus prácticas pedagógicas.

- Vivir una actitud acorde a valores éticos y morales en concordancia con los principios y valores cristianos.
- Transmitir valores y hábitos positivos a través del ejemplo personal.
- Establecer y favorecer las buenas relaciones dentro del grupo humano en pos de los logros del colegio.

5.2.3.- Padres y Apoderados

- Asumir su rol como actor principal en la formación de sus hijos e hijas.
- Transmitir valores y hábitos positivos a través del ejemplo personal.
- Apoyar la gestión educativa (de la autonomía, saber, paz, justicia, democracia, solidaridad, cooperativismo, protección y valores) en forma activa y comprometida.
- Asistir y participar de manera activa y comprometida de las actividades del colegio.
- Brindar apoyo a su hijo o hija, emocional o intelectual, para lograr un mejor desarrollo y rendimiento.
- Respetar las normas, reglamentos y acuerdos que favorecerá la acción educativa siguiendo el conducto regular: Profesor Jefe – Orientación – Rector.
- Apoyar y estimular a su hijo e hija en sus aptitudes y capacidades.
- Fomentar en su hijo o hija un comportamiento acorde y adecuado en sus diferentes ámbitos.

6.- Metas

- Que los alumnos y alumnas en su paso por nuestro colegio, adquieran y aprendan los conocimientos necesarios que le permitan tener una visión del mundo y puedan actuar de manera positiva y críticamente en la realidad y medio que les correspondan, creando con ello condiciones que le permitan convertirse en personas respetuosas, responsables, dedicadas y concretas con sólidas cualidades morales y espirituales.

- Priorizar la calidad y actualización durante el proceso educativo, optimizando los logros, contando con profesionales de gran capacidad pedagógica en constante formación, equipando al colegio con los mejores medios, herramientas, recursos pedagógicos y de infraestructura.
- Incluir a los padres y apoderados en la labor educativa de manera activa y participativa con actividades concretas durante el proceso escolar, apoyando la función educativa de sus hijos e hijas.
- Promover la realización de actividades para la articulación entre diferentes niveles favoreciendo el desarrollo en la solidaridad y la identidad institucional.
- Seguir renovando e Incorporando la informática a nuestro quehacer educativo acorde a las últimas tecnologías que faciliten el trabajo educativo promoviendo el aprendizaje significativo.
- Entregar y fortalecer los valores cristianos con diversas actividades de desarrollo espiritual, como la vida pastoral, retiros, encuentros regionales, nacionales e internacionales, celebraciones eucarísticas, etc.
- Brindar a los en los alumnos y alumnas la mayor diversidad de opciones en actividades de libre elección, buscando desarrollar de la mejor manera, las diversas capacidades y aptitudes de nuestros alumnos y alumnas, fundamentales en su formación integral.
- Promover y apoyar permanentemente el desarrollo profesional del grupo humano, otorgando permanentemente capacitaciones a nivel regional, nacional e internacional..

7.- Líneas De Acción, Programas Y/O Proyectos Específicos

7.1.- De lo Curricular: Nuestro colegio ha desarrollado una metodología basada en el currículo humanista científico (centrado en la persona) y cognitivo (centrado en los aprendizajes), de esta manera hemos logrado una educación integral en los alumnos y alumnas de este colegio, ya que el desarrollo de habilidades y competencias han permitido formar educandos con conocimientos, destrezas, valores éticos y morales que

potencian el desarrollo de las capacidades creativas y la construcción de hábitos de comportamiento y convivencia pacífica, en un ámbito netamente cristiano.

La organización del currículo ha considerado la flexibilidad de éste para responder, de mejor manera, a las necesidades e intereses de los alumnos (as), tanto en el ámbito social, científico y tecnológico. Debemos destacar que la creación de los planes y programas de estudio han permitido mejorar el quehacer educativo. Además, se debe considerar que el colegio trabaja con los programas entregados por el Ministerio de Educación.

El establecimiento cuenta con personal especialista en las diversas asignaturas de aprendizaje.

Con relación a lo pedagógico, los contenidos son distribuidos de tal modo que permiten al alumno (a) alcanzar su ritmo de aprendizaje de acuerdo con cada nivel de aprendizaje. Se fortalece, además, con cambios en el ambiente de aprendizaje (salidas a terreno, visitas, encuentros, etc.).

La participación y la articulación activa de alumnos (as), personal del colegio, padres y apoderados, ha sido la clave fundamental para que el Proyecto Educativo Institucional de Colegio Santa Emilia, sea fortalecido y rinda los óptimos resultados (SIMCE) y PSU que durante sus años de servicios ha obtenido.

7.2.- La Evaluación: Son los criterios, estrategias y procedimientos para medir las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y valores de nuestros educandos, utilizando para ello, diversos medios y recursos evaluativos.

La evaluación será formativa y continua, lo que lleva a un proceso sistemático y permanente para obtener información sobre el quehacer educativo dentro y fuera del aula.

Las técnicas e instrumentos de evaluación que realiza el equipo de profesores son:

- a. La observación del trabajo diario del alumno y alumna en clases (debates, intervenciones orales, trabajo individual o grupal).

- b. El análisis de las tareas realizadas en clases, comprobando la capacidad para la expresión escrita, la organización de ideas y conceptos, la claridad en la exposición, la capacidad de síntesis manifestada en la realización de resúmenes, esquemas, mapas conceptuales, etc.
- c. Las pruebas orales y escritas.
- d. La auto evaluación de los alumnos (as) y sus aportes en la mejora del proceso educativo.
- e. La coevaluación de sus pares, de manera que aporten con críticas constructivas al aprendizaje.

7.2.1.- Momentos de la Evaluación: La evaluación del proceso de aprendizaje del alumno y alumna se concretará en tres momentos fundamentales:

- a. Una evaluación inicial que tiene como finalidad diagnosticar al comenzar un curso o ciclo.
- b. En el transcurso del proceso educativo, la evaluación será continua, porque así permite recoger datos susceptibles de ser valorados. Su función es formativa.
- c. Durante el año escolar se realizarán evaluaciones de control por parte de la unidad técnica, dos por semestre, para realizar los ajustes necesarios.
- d. De los procesos anteriores se extrae la evaluación final, la que mide los aprendizajes durante todo el proceso educativo y que permitirá la toma de decisiones para la promoción del alumno y alumna.

La información recogida en el proceso de evaluación se hará llegar periódicamente a los padres y apoderados.

El reglamento interno de Evaluación del colegio está basado en los decretos:

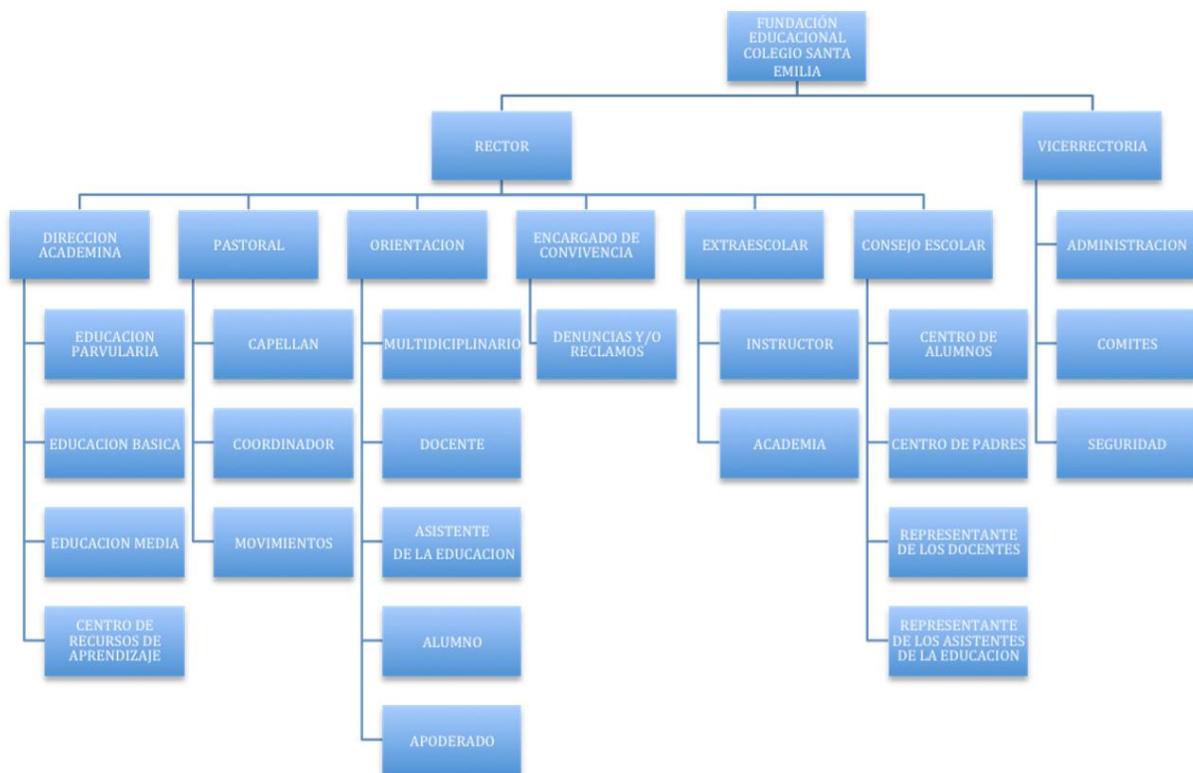
- 511 / 97 Primero a Octavo año de Enseñanza Básica.
- 112/99 Primero y Segundo año de Enseñanza Media.
- 83/2001 Tercero y Cuarto año de Enseñanza Media.

8.- Dimensión Organizativa Operativa

Colegio Santa Emilia, lo conforman un grupo de personas unidas con el propósito de entregar una educación plena, en un ambiente familiar, de trabajo cooperativo y de respeto.

Entregando las herramientas para el desarrollo integral del alumno y alumna donde se incluyan no solo conocimientos, sino también valores, destrezas, habilidades y actitudes.

Este equipo de personas cumple a cabalidad con sus quehaceres dentro de esta institución, engrandeciendo día a día la labor que este Centro Educativo proyecta hacia la comunidad y hacia el engrandecimiento de nuestro país.



8.1.- Funciones de la Organización Educativa

8.1.1.- Fundación Educacional Colegio Santa Emilia

- Es quien administra y provee los recursos materiales humanos y financieros necesarios para obtener el buen funcionamiento y logros de los objetivos de la institución educacional.
- Dirige, planifica, organiza, coordina y supervisa las actividades generales del colegio.

8.1.2.- Rector

- Sus funciones son planificar, organizar, orientar, coordinar, conducir, controlar, supervisar y evaluar las actividades de los distintos Estamentos del Establecimiento, con el fin de lograr los objetivos de la Educación Nacional.

8.1.3.- Vicerrector

- Sus funciones son planificar, organizar, orientar, coordinar, conducir, controlar, supervisar y evaluar las actividades de la administración de la Unidad Educativa.
- Subroga al Rector en su ausencia.

8.1.4.- Director(a) Académico(a)

- Programa, organiza, supervisa y evalúa las actividades correspondientes del proceso educativo.
- Vela por el rendimiento escolar de los alumnos y alumnas, procurando el mejoramiento permanente del proceso educativo.
- Propicia la integración entre los diversos Planes y Programas de estudio de los distintos sectores y subsectores de aprendizaje
- Asesora y supervisa a los docentes en la organización, programación y desarrollo de las actividades de evaluación, en la aplicación de Planes y Programas especiales de Orientación.
- Mantiene registro permanente y ordenado de las funciones que le competen para facilitar la supervisión y control de calidad de los organismos superiores.

- Vela por la confiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación utilizado por los profesores, autorizando y supervisando la aplicación de técnicas e instrumentos a utilizar.
- Participa en los consejos técnicos que le correspondan.
- Estudia y propone estrategias de implementación de recursos metodológicos y medios audiovisuales adecuados a la realidad del establecimiento.

8.1.5.- Departamento de Pastoral

- Corresponde a este Departamento el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Documento “Exigencias para la Obtención del Decreto Episcopal que otorga la denominación de Colegio Católico” del Arzobispado de Antofagasta y de las normativas contempladas en el Código Canónico para la promoción, instauración, manutención, perfeccionamiento y evaluación de la labor evangelizadora del Colegio hacia sus alumnos y alumnas, docentes, administrativos, apoderados y familia de los alumnos y alumnas, así como de la comunidad en general.

8.1.6.- Capellán.

- Es un sacerdote, nombrado en conjunto por el Señor Obispo de la diócesis de Antofagasta y Sostenedores. Será en quien recaiga la responsabilidad de velar por que este Centro Educativo mantenga lo preceptos de la Iglesia Católica.
- Es el responsable del Departamento de Pastoral, está comprometido moralmente al secreto profesional según la gravedad del asunto y solo el Director puede tener acceso a toda la información que necesite.
- Deberá planificar y coordinar las actividades Pastorales del Establecimiento.
- Atender a Docentes, asistentes de la educación , Administrativos, Personal de Servicio, alumnos, Padres y/o Apoderados de alumnos, que necesiten de su orientación religiosa.
- Asesorar a los Profesores Jefes en su función de guía de los alumnos (as) y de los Padres y/o Apoderados a través de la Jefatura, Consejo de Curso y Reuniones de Subcentro proporcionándole material de apoyo a su labor.

- Asesorar técnicamente a los Profesor de Religión.
- Evaluar periódicamente las actividades del Colegio, mediante instrumentos adecuados y presentar los informes al Consejo de Coordinación.

8.1.7.- Coordinador de Pastoral

- Santidad de vida, con testimonio coherente de vida con el Evangelio, solidaridad manifiesta hacia Dios y el prójimo, espíritu de oración y constructor de unidad, sencillez de vida.
- Experiencia de vida eclesial, manifestada tanto en el compromiso apostólico demostrado en la Comunidad Eclesial, como en la experiencia de conducción pastoral y/o responsabilidad de animación pastoral a nivel parroquial o educativo.
- Formación teológico pastoral y específica referida a la planificación, conducción y coordinación pastoral.
- Poseer título docente y contar con la habilitación ministerial respectiva.
- Colaborar en la programación y realización del conjunto de actividades educativas del colegio, organizando los equipos de trabajo pastoral necesarios.
- Animar y coordinar de acuerdo con la Dirección la acción del Equipo Pastoral y de todos sus miembros.
- Impulsar la programación y realización de las iniciativas y actividades tendientes a la animación pastoral del Colegio (Plan Pastoral) en el marco del Proyecto Educativo.
- Promover y coordinar las actividades de servicio eclesial, complementarias y extraescolares de carácter específicamente evangelizador, aprobadas por la Dirección del Colegio.
- Coordinar y promover las acciones tendientes a la óptima educación religiosa escolar dentro del marco del Proyecto Educativo, en conjunto con la Dirección, Orientar la acción pastoral del Colegio hacia la participación responsable en la Comunidad Cristiana.
- Mantener relación, comunicación y vinculación habitual con los responsables del Departamento de Educación del Arzobispado de Antofagasta.

8.1.8.- Orientador (a)

- Programar, coordinar, organizar, supervisar y evaluar las actividades correspondientes al personal del multidisciplinario.
- Mantener registro de los alumnos con necesidades especiales.
- Participa en los consejos técnicos que le corresponda.
- Encargad de la convivencia del Centro Educativo.
- Establecer lineamientos educativo-formativos al interior de los diferentes niveles.
- Difundir el PEI y asegurar la participación de la comunidad educativa y el entorno.
- Asegurar la existencia de información útil para la toma oportuna de decisiones.
- Planificar y coordinar las actividades de su área.
- Administrar los recursos de su área en función del PEI.
- Elaborar y gestionar proyectos.
- Orientar a los estudiantes en el proceso de elección vocacional y/o de desarrollo personal.
- Entregar apoyo al profesor en el manejo y desarrollo del grupo curso.
- Mejorar las estrategias de acuerdo a los resultados.
- Compromiso ético-social.
- Orientación a la calidad.
- Autoaprendizaje y desarrollo profesional.
- Trabajar en equipo.

8.1.9.- Docentes

- El verdadero maestro, modelo de vida y conductor de proceso educativo, debe caracterizarse por:
- Excelencia profesional, debe tener los conocimientos necesarios en su área. Además, debe tener un profundo conocimiento del mundo y de las personas, en especial de sus alumnos y alumnas para poder responder y encauzar en la búsqueda del sentido auténtico de su existencia.
- Solidaridad con sus iguales.

- Propender al auto-perfeccionamiento.
- Considerar la auto evaluación como medio de crecimiento.
- Ser fraterno en la corrección y generoso en el compartir intelectual.
- Debe ser comprometido con su fe católica y su Iglesia.
- Los que no hayan recibido el don de la fe deben ser respetuosos y coherentes por el Proyecto Educativo del Colegio.
- Ser testimonio, consciente de que su modelo es Jesús.
- Amistoso y estimulante con sus alumnos y alumnas, teniendo como modelo a Cristo con sus discípulos.
- Debe ayudar a sus alumnos y alumnas a superar sus debilidades y errores.
- Educar para el trabajo en equipo y la solidaridad, para ir camino a formar una comunidad.
- Debe tener buen humor.
- Conductor de sus alumnos y alumnas hacia una apertura intelectual y a un compromiso social con el entorno que le es propio.
- Respetuoso de las opiniones de sus pares y alumnos y alumnas.
- Entregar criterios de discernimiento a sus alumnos, alumnas, padres y apoderados para que les permita cuestionar la autocomplacencia y autosuficiencia que a veces pretende el saber científico y técnico, para situarlo en el mundo de la cultura.

De esta forma el profesor se transforma en un líder positivo que transmite su vocación cristiana en unidad con la vida académica y la formación humana y pastoral, integrando tanto a los alumnos y alumnas como a los padres de familia.

8.1.10.-Asistentes de la Educación

- Apoyar todas las labores educativas.
- Colaboran para que el proceso educativo se desarrolle en un ambiente sano, de armonía, orden, agrado y seguridad.

8.1.11.- Encargado de Convivencia

- Motivar y canalizar la participación de todos los miembros del Centro Educativo en una conducta activa en la convivencia y la prevención de toda forma de violencia física, psicológica, agresiones u hostigamiento, dispuesto en la Legislación vigente y el Reglamento Interno del Centro.

8.1.12.- Coordinador Extraescolar

- Coordina e informa las actividades extracurriculares fuera y dentro del establecimiento (artísticas, deportivas, culturales, científicas, musicales, , etc.)

9.- Dimensión Administrativa Financiera

Fundación educacional Colegio Santa Emilia cuenta con un equipo de administración y funcionamiento administrativos quienes son los encargados de la organización de finanzas, administración y mantenimiento de todos lo requerido para el normal funcionamiento de la comunidad educativa, velando por brindar las condiciones necesarias y adecuadas para su normal funcionamiento. Este equipo compuesto por:

9.1.- Administrador

- Velar por el buen cumplimiento de las necesidades requeridas por el establecimiento para su normal funcionamiento.
- Recopilar necesidades de infraestructura y personal que sean solicitados por el establecimiento.
- Gestionar y coordinar personal necesario para labores de reparación y mantenimiento del establecimiento.
- Recepción de obras: nuevas, mantenimiento, ornato efectuados.
- Gestionar que planta docente necesaria para el establecimiento se encuentre completa (publicaciones, avisos, llamados, entrevistas de personal).
- Gestionar la planta de asistentes de le educación necesaria para el establecimiento se encuentre completa.
- Gestionar y efectuar contrataciones de servicios básicos necesarios, así como atender solicitudes del establecimiento con las empresas, ya sea por mal funcionamiento, cortes u otro.

- Manejo de plataforma SIGE zona privada SOSTENEDOR
- Declaración asistencia mensual sostenedor, BRP.
- Recepción y/o retiro de aportes voluntarios externos (donación textos, juguetes, plantas, otros).
- Firma de finiquitos en inspección del trabajo o notaria.
- Contrataciones personal docente y asistente del establecimiento.
- Participación en consejos escolares.
- Reuniones y charlas convocadas para sostenedor en MINEDUC, DEPROV, SUPERINTENDENCIA u otro similar.
- En conjunto con dirección, potestad de otorga permisos con/sin goce de sueldo.
- Tramitación de licencias médicas en caja de compensación / ISAPRES.
- Trámites en SII relacionados a la Corporación Educacional.
- Trámites en caja de compensación.
- Revisión y confección de contratos de trabajo.
- Aprobar los gastos.
- Efectuar los pagos de sueldos, remuneraciones y previsionales del personal, bonos, aguinaldos etc. mensuales y atender a solicitudes de adelantos o ajustes del personal.
- Aprobar presupuestos en materia de contrataciones de personal.
- Aprobar presupuestos en materia de infraestructura y material (educativo-didáctico-aseo, etc.)
- Efectuar revisión de movimientos de personal mensual y su concordancia con liquidaciones de sueldos boletas honorarios.
- Efectuar pago de servicios básicos y/o extraordinarios.
- Efectuar pago de imposiciones mensuales.
- Captura y rendición de bonos, aguinaldos u otro correspondientes al personal.
- Supervisión de rendición de cuentas anual.
- Recopilación y registro de boletas y facturas de compras.

9.2.- Contador

- Manejar la información contable.
- Confeccionar y ordenar documentación solicitada por el sostenedor.
- Apoyar en la recepción y/o entrega de documentos administrativos entre DEPROV y establecimiento.
- Confección y manejo de toda la información contable del establecimiento.
- Recopilación y entrega de documentación en casos de habilitación docente.
- Confección de oficios relacionados al área sostenedor/administración y entrega en respectiva DEPROV.
- Retiro de oficios, circulares, textos, materiales, etc. en oficina de partes o dependencias DEPROV.
- Revisión y manejo de plataforma zona privada y SIGE SOSTENEDOR.
- Confección de planillas ingresos y egresos mensuales.
- Llenado de documentación de rendición de cuenta anual.

9.3.- Secretaria Administrativa

- Recepción de manera física de estudiantes, apoderados, docentes, equipo directivo, etc. De solicitudes o informaciones.
- Redacción y entrega de documentos oficiales.
- Administración de agenda del equipo directivo.
- Comunicación fluida y eficaz con todos los agentes educativos.
- Tramites de orden administrativos.

9.4.- Asistentes de la educación encargados de la mantención del establecimiento

- Mantener el aseo y orden en la totalidad de dependencias del establecimiento.
- Mantener en orden y limpieza los bienes materiales y equipamiento del establecimiento.
- Controlar entrada y salida de personas al establecimiento, según horarios e instrucciones dadas.
- Entregar y retirar documentación u otros recursos en dependencias al exterior del establecimiento de acuerdo con indicación entregada.

- Responsabilizarse de la mantención, cuidado, almacenamiento y uso de los recursos asignados.
- Realizar tareas y labores cotidianas y extraordinarias asignadas por dirección del establecimiento.
- Participar en consejos y reuniones de asistentes de la educación.
- Mantener registros escritos de las tareas que le son asignadas.
- Informar y comunicar a dirección del establecimiento irregularidades que observe en el ámbito de sus funciones para su mejoramiento.
- Acompañamiento en la compra de artículos de aseo necesarios para mantener el orden y la limpieza.
- Encargado de la apertura y cierra de las dependencias del Establecimiento.

10.- Fases De Acción, Seguimiento Y Evaluación

Para un mejor y efectivo funcionamiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI) es necesaria su constante revisión, incorporando ajustes y mejoras necesarias según la realidad y los frecuentes cambios que así lo ameriten. Necesarios es entonces contar con frecuentes y constantes evaluaciones que nos permitan representar de la mejor manera las necesidades y lo que queremos lograr a la hora del quehacer educativo.

Nuestro colegio realizará 2 revisiones de análisis y evaluaciones anuales de nuestro proyecto educativo, una a mitad de año y la otra al finalizar el periodo escolar. Lo que nos permitirá evaluar el funcionamiento de nuestra comunidad educativa, de todos sus actores y los avances o retrocesos hacia nuestro objetivo como colegio.

Para la realización de dichas actividades será necesaria la representación de todos los actores que contribuyen para el éxito del proyecto educativo, tanto en la evaluación como en sus mejoras.

Serán necesarias también diversas modalidades de evaluación permanente durante su vigencia, a fin de corregir o rediseñar algunos aspectos relacionados con los desafíos planteados.

Diagnóstico Institucional

- Liderazgo

1.- Liderazgo del Sostenedor:

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Es parte del equipo de gestión, asiste todos los días al centro educacional, maneja correctamente la información del colegio.
Medio de Verificación	PEI – Actas del Equipo de Gestión – Plan Anual – Resultados del rendimiento escolar – Planes y Programas de Estudios
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-El sostenedor publica anualmente una memoria con información completa sobre el desempeño general del establecimiento y las actividades emprendidas relacionadas con el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del plan de mejoramiento, y la pone a disposición de la comunidad educativa.</p> <p>El sostenedor maneja la información de algunos de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los resultados de aprendizaje en las mediciones internas. • Los resultados de pruebas de ingreso a la universidad. • Datos de seguimiento de egresados. • Indicadores de convivencia. • Resultado de encuestas de satisfacción de padres y apoderados. • Resultados de encuestas de clima laboral. • Disponibilidad y estado de los recursos educativos. <p>-El sostenedor visita el establecimiento constantemente (más de una vez al mes)</p>	
1.2.- El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Es parte del equipo de gestión, asiste todos los días al centro educacional, maneja correctamente la información del colegio.
Medio de Verificación	PEI – Actas del Equipo de Gestión – Plan Anual – Resultados del rendimiento escolar – Planes y Programas de Estudios
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-El sostenedor sistematiza en un solo archivo las definiciones sobre los procedimientos y a los encargados de elaborar o actualizar el Proyecto Educativo Institucional, el plan de mejoramiento y el presupuesto anual, y da a conocer este documento al equipo directivo y al equipo administrativo.</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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Realiza esporádicamente reuniones con todo el equipo directivo y

	administrativo. Es parte del equipo de gestión, asiste todos los días al centro educacional, maneja correctamente la información del colegio.
Medio de Verificación	PEI – Reuniones de trabajo – Evaluación del PEI - % de inserción laboral
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-El sostenedor, en conjunto con el equipo directivo y administrativo, revisa anualmente el funcionamiento general del establecimiento para evaluar.	
1.4.- El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Reuniones permanentes y acuerdos contractuales
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes y contratos de trabajo
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-El sostenedor inspira al director y promueve la excelencia en todas las áreas del quehacer educacional: contagia al director con su entusiasmo, lo involucra en la optimización de todos los procesos, se proponen trascender y tener un rol influyente en la educación, entre otros.	
-El sostenedor especifica detalladamente las funciones del director en el contrato de trabajo.	
1.5.- El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Participación en reuniones de consejo escolar, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-El sostenedor introduce cambios estructurales para optimizar el funcionamiento del establecimiento o para prevenir posibles riesgos.	
-El sostenedor prepara al establecimiento con anticipación para los cambios que tendrá que enfrentar: comunica los riesgos que afronta el establecimiento, analiza las posibles medidas con el Consejo Escolar y el Centro de Padres y Apoderados, explica en varias instancias las medidas que se implementarán, entre otros.	
1.6.- El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Participación en reuniones de consejo escolar, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-El sostenedor se reúne frecuentemente (al menos cada quince días) con el director para tomar decisiones consensuadas.	
- El sostenedor analiza constantemente con el director cómo están funcionando los procesos de comunicación, tanto entre ellos como con la comunidad educativa, con el fin de introducir mejoras.	

2.- Liderazgo del Director:

2.1.- El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Participación en reuniones de equipo de gestión, directivo, consejo escolar, consejo de profesores.
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director se interesa por conocer en profundidad la realidad del establecimiento, para lo cual realiza acciones concretas. Por ejemplo, organiza reuniones con grupos de estudiantes o apoderados de manera regular-</p> <p>-El director planifica su horario semanal para destinar un tiempo fijo a los temas académicos y formativos del establecimiento, y lo cumple</p>	
2.2.- El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Participación en reuniones de consejo escolar, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes, trabajo mancomunado con los diversos actores de la comunidad educativa.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director articula, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento con un sentido profundo de propósito, el que estimula la vocación educativa de los docentes y el sentido de misión de toda la comunidad educativa.</p> <p>-El director logra que los miembros de la comunidad educativa contribuyan activamente a difundir y generar compromiso con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p> <p>-El director gestiona la inserción de profesores, estudiantes y familias nuevas, y promueve su adhesión y compromiso con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p>	
2.3.- El director insta una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Visitas periódicas a los cursos de los alumnos, Participación en reuniones de consejo escolar, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos
Medio de Verificación	Fotografías, Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director y el equipo directivo cuentan con programas sistemáticos para promover una cultura de altas expectativas en el establecimiento mediante, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un programa de formación del carácter que desarrolla la motivación de logro, el sentido del esfuerzo, la perseverancia y la tolerancia a la frustración. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Un programa de orientación vocacional que ayuda a los estudiantes a identificar y desarrollar sus intereses y habilidades. • Un plan de lecturas, películas y charlas que promueven los desafíos, la movilidad social y la resiliencia. <p>-El establecimiento se destaca por su cultura optimista, entusiasta y de altas expectativas, lo que se refleja, por ejemplo, en que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La comunidad educativa se propone sobresalir en áreas relevantes. • Los estudiantes aspiran a metas significativas en todos los ámbitos de su vida. • Los docentes asumen desafíos educativos sobre su propia formación. • Los apoderados asumen desafíos educativos sobre su propia formación. 	
2.4.- El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Reuniones permanentes y acuerdos contractuales
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes y contratos de trabajo
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director logra instalar procedimientos de modo que su ejecución no requiere supervisión constante, lo cual le libera tiempo para centrarse en nuevos desafíos. Por ejemplo, los profesores toman las clases a tiempo sin necesidad de supervisión; frente a la inasistencia de los estudiantes, los profesores aplican los protocolos establecidos de manera autónoma; las celebraciones de efemérides están debidamente calendarizadas y delegadas de modo que su organización no requiere la participación activa del director; entre otros.</p> <p>-El director se anticipa a los problemas que puedan surgir e implementa medidas para prevenirlos.</p>	
2.5.- El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Participación permanente en reuniones de consejo escolar, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director conduce el establecimiento en busca de la excelencia: está atento a los aspectos que, a pesar de estar funcionando bien, se pueden optimizar, e investiga en seminarios, en la literatura o en la experiencia de otros establecimientos mejores métodos educativos y de gestión que se puedan incorporar.</p> <p>-El director se anticipa a posibles resistencias del personal e implementa acciones para prevenirlas.</p>	
2.6.- El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Capacitación permanente de los profesores y asistentes de la educación Participación en reuniones de consejo escolar, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos

Medio de Verificación	Certificados, fotografías, Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> -El director logra un alto grado de entusiasmo con el personal, lo que se evidencia en que la mayoría entrega más de lo estipulado. - El director fomenta el compromiso del equipo al dar oportunidades concretas a los miembros de los distintos estamentos para liderar y concretar iniciativas propias. -El director gestiona actividades y talleres con el personal dirigidos al desarrollo de habilidades de trabajo en equipo. 	
2.7.- El director instauro un ambiente cultural y académicamente estimulante.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Realización de actividades, semana cultural, teatro, cuenta cuentos, salida a museos, etc..
Medio de Verificación	Fotografías, Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> -El director logra institucionalizar prácticas que promueven el amor por el conocimiento y la cultura, de manera que se lleven a cabo sistemáticamente año tras año. Por ejemplo, Festival de la Canción, Café Literario, entre otros. -El director gestiona convenios con instituciones culturales, bibliotecas públicas, centros deportivos, entre otros, para ampliar el desarrollo cultural de la comunidad educativa. -El director da facilidades al personal para que curse estudios de postgrado. Por ejemplo, tiene flexibilidad con los horarios, permite que destine ciertas horas de la jornada laboral a estudiar, entre otros. -El director logra instaurar un ambiente cultural y académicamente estimulante, en el cual los docentes y los estudiantes preguntan, comentan y discuten sobre temas de actualidad, libros, películas, programas de televisión, entre otros. -El director está actualizado sobre las políticas públicas de educación, y genera distintos espacios para intercambiar y discutir esa información con el equipo directivo y docente. -El director promueve que los docentes investiguen y publiquen artículos sobre educación. 	

3.- Planificación y Gestión de Resultados:

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Se trabaja con todos los miembros del centro educativo dos veces al año en su revisión y actualización.
Medio de Verificación	P.E.I. 2020, Fotografías, Acta de Reuniones.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que estipula el perfil deseable de los profesores, además de los deberes y derechos de los estudiantes, el personal y los padres y apoderados.	
-El establecimiento solicita el compromiso de los apoderados y del personal con el Proyecto Educativo Institucional mediante una firma que testifique su adhesión a dicho proyecto al momento de matricular a los estudiantes o de firmar el contrato.	
- Los encargados de elaborar y revisar el Proyecto Educativo Institucional lo actualizan al menos cada dos años, y en el proceso efectúan una consulta amplia a los padres y apoderados, estudiantes y docentes.	
3.2.- El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Se trabaja en evaluación con todos los miembros del centro educativo a fin de año.
Medio de Verificación	Fotografías, Acta de Reuniones.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-El establecimiento desarrolla un análisis estratégico de la información recogida en la autoevaluación, utilizando alguna herramienta de análisis, como una matriz FODA, el modelo de las Cinco fuerzas de Porter, entre otras.	
3.3.- El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo débil
Evidencia	No observado
Medio de Verificación	No observado
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
- El establecimiento no cuenta con un plan de mejoramiento vigente, o bien este no refleja sus necesidades, ya que no es consistente con las debilidades consignadas en el proceso de autoevaluación	
3.4.- El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo débil
Evidencia	No observado
Medio de Verificación	No observado
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	

El establecimiento no cuenta con un sistema para monitorear el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año.	
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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Participación en reuniones de apoderados para revisión de reglamentos, actas de resultados publicadas, revisión de reglamentos con alumnos, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El establecimiento cuenta con alguno de los siguientes datos sistematizados y actualizados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de cobertura curricular por asignatura o módulos. • Resultados en pruebas estandarizadas. • Estadísticas sobre puntualidad y faltas graves. • Datos de seguimiento de ex alumnos. • Datos del campo laboral de las especialidades técnico-profesionales. • Resultados de encuestas de acoso escolar, conductas de riesgo y clima laboral. • Número de estudiantes con apoyo psicopedagógico y psicológico. • Informes de estado de resultados financieros. • Indicadores de uso y efectividad de los recursos educativos. <p>• -El establecimiento mantiene una base de datos consolidada o utiliza programas especializados en datos escolares para manejar la información del establecimiento y permitir consultas desde varios puntos de acceso.</p>	
3.6.- El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo superior
Evidencia	Análisis de resultados, Simce, PSU, etc... en reuniones de consejo escolar, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El sostenedor y el equipo directivo comprenden la métrica de los principales indicadores utilizados en educación, tales como sistema de puntajes Simce, PSU y Otros Indicadores de Calidad; categorías de la ordenación y de la evaluación docente; mecanismo de asignación del SNED4; entre otros.</p> <p>-El sostenedor y el equipo directivo analizan los datos recopilados, considerando la evaluación de la distribución y la tendencia; comparaciones con el promedio nacional, con establecimientos similares o con estándares; la identificación de relaciones y causas; y la obtención de conclusiones.</p> <p>-El sostenedor y el equipo directivo utilizan sistemáticamente los datos recopilados para monitorear y tomar decisiones en los distintos ámbitos de gestión.</p>	

- **Gestión Pedagógica**

4.- Gestión Curricular:

4.1.- El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Constante información y apoyo en entrega de herramientas.
Medio de Verificación	Testimonio de profesorado
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director y el equipo técnico-pedagógico diseñan e implementan procedimientos que liberan tiempo de los profesores para que se concentren en la labor pedagógica. Por ejemplo, se estandarizan procesos, se entregan formularios pre-llenados, se entrega información por escrito para reducir las reuniones informativas, entre otros.</p>	
4.2.- El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Reuniones periódicas por nivel, asignatura y entrevistas personales.
Medio de Verificación	Registro de reuniones semanales y entrevistas personales.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director y el equipo técnico-pedagógico cuentan con un documento que explicita las políticas comunes del establecimiento y lo difunden para promover que este sea utilizado por los docentes.</p> <p>-El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean la efectividad de las metodologías y estrategias didácticas implementadas para afinarlas, mantenerlas o modificarlas.</p> <p>-El director y el equipo técnico-pedagógico seleccionan y gestionan la adquisición de los recursos educativos priorizando aquellos que generan mayor impacto en los aprendizajes.</p>	
4.3.- Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Entrega de planificaciones, anuales, unidades y diarias. Capacitaciones en consejo de profesores.
Medio de Verificación	Archivadores con planificaciones, anuales, unidades y diarias. Registro de capacitaciones en consejo de profesores.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-Los profesores conocen las Bases Curriculares y los programas de estudio, lo que permite que las planificaciones abarquen la totalidad del currículum y estén ajustadas al nivel de profundidad estipulado.</p> <p>-Los profesores elaboran planificaciones anuales para todas las asignaturas por curso, en las que se calendarizan los objetivos de aprendizaje que se cubrirán durante el año, considerando los días hábiles disponibles.</p> <p>-Los profesores elaboran planificaciones por tema o unidad para cada asignatura que imparten, en las que se especifican los objetivos de aprendizaje, las actividades de</p>	

enseñanza y aprendizaje, y los medios de evaluación. -El director y el equipo técnico-pedagógico analizan y comentan reflexivamente con los profesores las planificaciones elaboradas, con el fin de mejorar su contenido. En este intercambio se busca material complementario, se corrigen errores, se mejoran las actividades, entre otros.	
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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo incipiente
Evidencia	Se realiza entrevista a profesores, con metas y desafíos.
Medio de Verificación	Acta de Reuniones anuales con profesores
Presenta una o más de las siguientes situaciones: -El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases ocasionalmente (al menos una vez al año a cada profesor o una observación mensual por directivo), con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. -El director y el equipo técnico-pedagógico analizan ocasionalmente con los docentes el trabajo de los estudiantes. -El director o miembros del equipo técnico-pedagógico se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura, de manera semestral, para reflexionar sobre las clases observadas, los trabajos revisados y los desafíos pedagógicos enfrentados; o bien se reflexiona de manera superficial, lo que dificulta identificar problemas y elaborar estrategias para superarlos.	
4.5.- El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Evaluaciones revisadas y timbradas por Director y UTP
Medio de Verificación	Archivador de evaluaciones
Presenta una o más de las siguientes situaciones: -El director y el equipo técnico-pedagógico, en conjunto con los docentes, estipulan la política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación y calendarizan las evaluaciones más importantes, de modo que queden homogéneamente distribuidas en el año. -El director y el equipo técnico-pedagógico revisan con los docentes las principales evaluaciones para asegurar su calidad: se cercioran de que estén centradas en los objetivos relevantes, que tengan un nivel de exigencia adecuado, que no contengan errores de contenido y de construcción, y que contemplen distintas formas de evaluar (pruebas de desarrollo, pruebas de desempeño, evaluación de portafolios, trabajos grupales, entre otras). -El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes consideran las evaluaciones como parte del aprendizaje, por lo tanto, fijan y cumplen plazos para corregirlas y para retroalimentar a los estudiantes sobre su desempeño, ya sea con observaciones escritas o mediante la revisión grupal de las evaluaciones.	

4.6.- El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Participación en consejo escolar técnico semanalmente y entrevistas por nivel y asignaturas.
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director y el equipo técnico-pedagógico hacen un seguimiento de la implementación curricular por curso y asignatura para asegurar su cobertura: llevan el detalle de los objetivos cubiertos según el reporte de los profesores, la revisión de cuadernos y pruebas, y las observaciones de clases. El director y el equipo técnico-pedagógico hacen un seguimiento de la implementación curricular por curso y asignatura para asegurar su cobertura: llevan el detalle de los objetivos cubiertos según el reporte de los profesores, la revisión de cuadernos y pruebas, y las observaciones de clases.</p> <p>-El director y el equipo técnico-pedagógico organizan sistemáticamente con los profesores instancias de análisis de los resultados de las evaluaciones, con el fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. • Revisar el nivel de exigencia de las evaluaciones. • Identificar a los cursos y asignaturas que presentan rendimiento bajo lo esperado. • Identificar a tiempo a los estudiantes que necesitan reforzamiento y a aquellos en riesgo de repetir. • Identificar las metodologías y prácticas que son inefectivas y deben mejorarse. <p>-El director y el equipo técnico-pedagógico definen e implementan con los docentes estrategias remediales a partir del análisis de resultados efectuado. Por ejemplo, recalendarizan las planificaciones cuando se detectan desfases o vacíos, ajustan metodologías y prácticas, implementan medidas de apoyo para los estudiantes que lo requieren, entre otros.</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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Planificación colaborativa de al menos una actividad por semestre con diversas asignaturas.
Medio de Verificación	Acta de consejo de profesores
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El director y el equipo técnico-pedagógico logran que grupos de docentes organicen reuniones de estudio e investigación en torno a temas específicos.</p> <p>-El director y el equipo técnico-pedagógico organizan sesiones de discusión sobre temas educativos con la participación de invitados expertos.</p> <p>-El director y el equipo técnico-pedagógico promueven el intercambio de temas educativos, el comentario de artículos y la discusión de propuestas para abordar dificultades pedagógicas en las conversaciones cotidianas con los docentes.</p> <p>-El establecimiento cuenta con un sistema centralizado que reúne la mayoría de los recursos educativos desarrollados por los docentes, con el fin de facilitar su intercambio y uso.</p>	

5.- Enseñanza y Aprendizaje en el Aula:

5.1.- Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Análisis de avances por sistema de computación
Medio de Verificación	Plataformas como webclass
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-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.	
5.2.- Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Clases estandarizadas con algunas innovaciones pedagógica
Medio de Verificación	Observación Clases mayoritariamente expositivas dentro del aula
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-Los profesores enseñan de manera relativamente clara, pero en ocasiones lo hacen de manera confusa.	
-Los profesores muestran dominio de los contenidos y habilidades de las asignaturas que imparten, pero en ocasiones incurren en errores menores al enseñarlos.	
-Los profesores generalmente conducen las clases de manera dinámica, pero en ocasiones estas se vuelven monótonas y los estudiantes pierden el interés.	
-Los profesores en ocasiones se muestran apáticos respecto de las materias y actividades desarrolladas en clases.	
5.3.- Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Visitas periódicas a los cursos de los alumnos.
Medio de Verificación	Pauta de observación
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
-Los profesores, al iniciar las clases, conversan con los estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que se llevarán a cabo para lograrlo y su relación con las clases anteriores.	
-Los profesores exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias efectivas y variadas, tales como: explicar, narrar, modelar, dramatizar, ilustrar, ejemplificar, esquematizar, utilizar material concreto, mostrar y analizar videos, compartir anécdotas, y hacer que los alumnos lean, investiguen, observen, entrevisten, entre otros.	
-Los profesores promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades aprendidas, tanto de manera guiada como autónoma, mediante ejercitación abundante, graduada, variada (aplicada a distintas situaciones) y distribuida en el tiempo.	
-Los profesores concluyen las clases con una breve síntesis de lo aprendido o indicando cómo se continuará en la clase siguiente.	

5.4.- Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Conversaciones permanentes con profesores jefes, directivos y entrevistas semanales con apoderados.
Medio de Verificación	Acta de Reuniones y cuaderno de entrevistas a apoderado
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-Los profesores manifiestan interés y preocupación por los estudiantes: los tratan por su nombre, recogen sus inquietudes, conocen sus intereses, valoran sus aportes en clases, son pacientes, los ayudan y animan cuando presentan dificultades, entre otros.</p> <p>-Los profesores monitorean constantemente la comprensión y el desempeño de los estudiantes durante las clases: se pasean por todos los puestos para observar el trabajo efectuado, les piden que expliquen lo comprendido, recogen inquietudes y dudas, entre otros.</p> <p>-Los profesores retroalimentan constantemente a los estudiantes sobre su desempeño, de manera individual y grupal: destacan los aspectos logrados, los ayudan a detectar y tomar conciencia de los errores, los guían para que corrijan sus faltas y les explican nuevamente si es necesario.</p> <p>-Los profesores felicitan constantemente a los estudiantes por sus logros, esfuerzo y perseverancia: valoran sus progresos y los asocian al esfuerzo invertido, los ayudan a identificar cómo superaron sus dificultades, los animan a persistir para mejorar su desempeño, entre otros.</p>	
5.5.- Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	El centro educativo respeta y exige los tiempos de clases y su cumplimiento.
Medio de Verificación	No hay registro de clases suspendidas por motivos extra programáticos sin aviso previo.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-Los profesores tienen un buen manejo de clases, lo que permite que la mayor parte del tiempo lectivo se destine a las actividades de enseñanza-aprendizaje. En este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son asertivos y demuestran liderazgo y control del curso. • Generan un ambiente organizado, en el que se exige el cumplimiento de las normas de comportamiento acordadas. • Consiguen volver a captar la atención de los estudiantes o que estos retomen las actividades que estaban haciendo en los casos en que se producen interrupciones. • Implementan rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo al mínimo: aplican estrategias para pasar lista, repartir materiales, revisar tareas, hacer la transición entre actividades, entre otras; y enseñan a los estudiantes a seguir instrucciones colectivas. • Logran iniciar las clases puntualmente, demoran menos de diez minutos en las actividades previas al comienzo de la lección (pasar lista, captar la atención de los estudiantes, entre otras) y las terminan cuando finaliza la hora. • Reúnen con anticipación todos los materiales necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones. 	

5.6.- Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo incipiente
Evidencia	Falta de motivación y trabajo autónomo por parte de los alumnos.
Medio de Verificación	Evaluaciones más deficientes ante este tipo de situaciones.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-Los profesores logran que una parte importante de los estudiantes trabaje dedicadamente durante las clases, pero varios alumnos no atienden ni participan; o bien los profesores solo logran que los estudiantes trabajen con dedicación durante algunos períodos de las clases, pero en otros momentos se distraen.</p> <p>-Los profesores son poco sistemáticos en promover que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta: no mantienen el nivel de exigencia a lo largo del año, toleran faltas menores o aceptan descuidos en algunos trabajos.</p> <p>-Los profesores promueven débilmente que los estudiantes desarrollen la capacidad de trabajar y estudiar de manera independiente en clases y en el hogar: asignan pocas actividades que los alumnos pueden realizar solos, piden esporádicamente tareas y trabajos para la casa, o no son sistemáticos en exigir estudio para las evaluaciones o en enseñar técnicas efectivas para ello.</p>	

6.- Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes:

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Se trabaja con todos los alumnos con dificultades en reforzamientos semanales de una hora con profesor tutor.
Medio de Verificación	Horario establecido por nivel y asignatura.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El equipo técnico-pedagógico y los docentes entregan apoyo, apenas se detecta el problema, a los estudiantes que requieren reforzamiento adicional, mediante repasos programados, guías de apoyo, asignación de tutores, horas de estudio en el establecimiento, clases de nivelación, entrevista con los apoderados para que los ayuden, entre otros.</p> <p>-El equipo técnico-pedagógico aborda activa y efectivamente los trastornos específicos de aprendizaje de los estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestiona el diagnóstico y tratamiento de los estudiantes con posibles trastornos específicos del aprendizaje mediante un especialista interno o externo. • Lleva un registro actualizado de los estudiantes que reciben apoyo especializado interno o externo y efectúa el seguimiento de los casos. 	
6.2.- El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Se trabaja con diversos talleres y academias una o dos veces por semana.
Medio de Verificación	Horario establecido por encargado de academias.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El establecimiento le asigna importancia a todas las asignaturas, de modo que los estudiantes con distintos intereses o habilidades tienen la oportunidad de desarrollarlos de manera efectiva.</p> <p>-El establecimiento organiza y fomenta actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de intereses y habilidades de los estudiantes, tales como taller literario, coro, diario escolar, grupo de debate, exposiciones artísticas, talleres deportivos, eventos culturales, entre otros.</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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Reuniones con profesores, apoderados y contacto con profesionales externos.
Medio de Verificación	Acta de reuniones y entrevistas
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
- El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan	

<p>problemas sociales, afectivos o conductuales, mediante mecanismos como seguimiento de las anotaciones, informes de personalidad o sociogramas de los estudiantes, observaciones de los profesores jefes, evaluaciones del Consejo de Profesores, entre otros.</p> <p>-El equipo directivo y/o los docentes entrevistan y mantienen contacto periódico con los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales para conversar sobre las dificultades observadas, reunir más información, acordar medidas de apoyo, hacer seguimiento, entre otros.</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>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Reuniones con profesores, entrevista semanal con apoderado.
Medio de Verificación	Acta de reuniones y entrevistas semanales
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El equipo directivo y los docentes están atentos para detectar y abordar factores menos evidentes que pudiesen aumentar el riesgo de desertar.</p> <p>-El equipo directivo y los docentes implementan medidas de prevención temprana de la deserción, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y apoyar a los estudiantes con dificultades académicas. • Promover que todos los estudiantes puedan sentirse capaces y que contribuyen en ciertas áreas. • Prevenir y actuar ante situaciones de acoso escolar o bullying. • Trabajar con los padres sobre la importancia de mantenerse en el sistema escolar. • Entregar orientación vocacional a estudiantes desde séptimo básico. <p>-El establecimiento realiza un seguimiento a los estudiantes que han desertado e investiga las causas y motivaciones, con el fin de mejorar sus estrategias preventivas.</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>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Participación en reuniones de apoderados para revisión de reglamentos, actas de resultados publicadas, revisión de reglamentos con alumnos, consejo de profesores, reuniones con centro general de padres y centro de alumnos
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-El equipo directivo y los docentes orientan vocacionalmente a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visitas guiadas a los sitios web especializados en educación superior, por ejemplo, mifuturo.cl y becasycreditos.cl, para analizar la calidad de las instituciones existentes, requisitos de ingreso, aranceles, becas y créditos, niveles de renta y empleabilidad, entre otros. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de información sobre alternativas laborales locales o asociadas a la especialidad técnica impartida por el establecimiento. • Actividades de orientación vocacional que incluyen la reflexión en torno a la información revisada, y los intereses, expectativas y aptitudes personales. 	
<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>	
Nivel de Desarrollo	No aplica.
Evidencia	No aplica.
Medio de Verificación	No aplica.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones: -No existe programa P.I.E. en el centro educativo</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>	
Nivel de Desarrollo	No aplica.
Evidencia	No aplica.
Medio de Verificación	No aplica.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones: -No existe Programa de Educación Intercultural Bilingüe</p>	

- **Formación y Convivencia**

7.- Formación:

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Constante formación a profesores, asistentes y alumnos
Medio de Verificación	Capacitaciones entregadas por el equipo de formación y convivencia.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento difunde las actitudes, valores y principios contemplados en el plan de formación y las acciones que los promueven, mediante comunicaciones, diario mural, sitio web u otros. - El establecimiento cuenta con un equipo de formación y convivencia que puede incluir un encargado de pastoral, orientador, mediador familiar o psicólogo. - El establecimiento incluye instancias formativas regulares en su plan de acción. 	
7.2.- El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Información entregada por equipo de convivencia.
Medio de Verificación	Indicadores y cuaderno de registro de convivencia
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento evalúa el impacto del plan de formación mediante diversos indicadores. - El establecimiento utiliza la información recogida a partir del monitoreo y la evaluación de impacto para retroalimentar y redefinir el plan de formación. 	
7.3.- El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción que los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Profesores crean instancias para reforzar áreas descendidas de los alumnos.
Medio de Verificación	Registro de Talleres, reuniones y entrevistas alumno y apoderados
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> -El equipo directivo y los docentes creen y transmiten a la comunidad escolar la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos y cambiar hábitos inadecuados, independiente de su origen socioeconómico, país de procedencia, capacidad intelectual, edad, género, antecedentes conductuales, apoyo en el hogar o historial académico. -El equipo directivo y los docentes actúan acorde a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar: dedican tiempo a enseñar actitudes y conductas positivas, corrigen conductas y actitudes inadecuadas, dan oportunidades para enmendarse, entre otros. 	
7.4.- El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su	

proceso de formación.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Una hora semanal de tutoría y una hora de atención a apoderados.
Medio de Verificación	Registro de entrevistas semanales individuales.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente: conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familia y dificultades; les exige y pone límites; está disponible para reunirse personalmente con los estudiantes que lo solicitan, y es discreto con la información privada que maneja.</p> <p>-El profesor jefe es un mediador efectivo entre los apoderados y el establecimiento: se reúne personalmente con ellos cuando es necesario y conduce reuniones de curso útiles para entregar retroalimentación sobre el desempeño de los estudiantes y del curso, solicitar su apoyo, analizar en conjunto los lineamientos institucionales, entre otros.</p>	
7.5.- El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo Incipiente
Evidencia	Talleres con diversos invitados(psicólogos, P.D.I, carabineros, sacerdotes)
Medio de Verificación	Registro de actividades en planificación y fotografías.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-La mayoría de los docentes enseñan transversalmente y de manera constante habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias, tales como escuchar y ponerse en el lugar del otro, autorregular los impulsos y emociones, comprender que hay diferencias legítimas y deseables, aprender a reconocer errores, ser asertivos, expresar con claridad las necesidades y límites, entre otros.</p> <p>-El equipo directivo y los docente actúan como mediadores y contribuyen a la adecuada resolución de conflictos entre sus estudiantes, explicitando que el uso de la fuerza no es una vía aceptable para dirimir diferencias, promoviendo que los estudiantes dialoguen, busquen acuerdos, reconozcan sus responsabilidades, reparen las faltas, entre otros.</p>	
7.6.- El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Vida saludable, no se cuenta con kiosco, patio de juegos sensoriales, ajedrez y taca taca gigantes, autonomía y autocuidado.
Medio de Verificación	Registro de Talleres de autonomía y autocuidado, responsabilidad.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una vida activa entre los estudiantes. Por ejemplo, facilitan elementos de juego y espacios adecuados para los recreos, ofrecen espacios deportivos en el establecimiento en horario extracurricular, educan a los estudiantes en las ventajas del ejercicio físico y riesgos de una vida sedentaria, entre otras.</p>	

-El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes. Por ejemplo, implementan kioscos y colaciones saludables, elaboran campañas de consumo de frutas y vegetales, educan a los estudiantes en las ventajas de una alimentación equilibrada, entre otras.	
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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Formación y capacitación de padres y apoderados, semana de la familia y aniversario del centro educativo, catequesis familiares.
Medio de Verificación	Registro de talleres y formación en CGP y depto. Pastoral
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<p>-El equipo directivo y los docentes mantienen informados a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento, con el fin de que se involucren y apoyen el proceso educativo de los estudiantes.</p> <p>-El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Por ejemplo, organizan escuelas para padres, charlas formativas, actividades de reflexión con los estudiantes y encuentros de padres e hijos.</p> <p>-El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes. Por ejemplo, organizan charlas pedagógicas y efectúan campañas de fomento lector en el hogar.</p>	

8.- Convivencia:

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo Satisfactorio
Evidencia	Trabajan un valor por mes transversalmente. Mejor compañero
Medio de Verificación	Programa Valor del mes del dpto. de convivencia.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento cuenta con un programa sistemático para promover el respeto y el buen trato. Por ejemplo, instala afiches con lemas acordes en todas las salas de clase, define con los estudiantes reglas básicas de buen trato, implementa campañas mensuales para promover hábitos específicos, entre otros. - El establecimiento instituye el premio al “mejor compañero”, escogido por los estudiantes, y utiliza la instancia para promover los valores que lo debieran caracterizar, como lealtad, solidaridad, servicio, generosidad, entre otros. - El equipo directivo y los docentes destinan tiempo para conversar con los estudiantes que descalifican o faltan el respeto a otros, con el fin de que tomen consciencia de su error, empaticen con el prójimo y no vuelvan a repetir las faltas. 	
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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Celebración de la multiculturalidad, Talleres de sexualidad.
Medio de Verificación	Registro de Representaciones variadas de culturas latinoamericanas y diversos talleres de sexualidad
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El equipo directivo y los docentes promueven de manera sistemática la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos. - El equipo directivo y los docentes promueven el trato equitativo hacia los distintos miembros de la comunidad y corrigen cualquier tipo de discriminación, ya sea por el nivel socioeconómico, religión, nacionalidad, pueblo originario, discapacidad, género, orientación sexual, intereses, características físicas o psicológicas, entre otras razones. 	
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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Revisión con apoderados y alumnos a comienzo de año.
Medio de Verificación	Reglamento de convivencia
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia ajustado a la normativa educacional vigente, que explicita claramente los deberes de los estudiantes y las normas del establecimiento, y define las medidas disciplinarias y formativas asociadas a su incumplimiento. - El establecimiento difunde el Reglamento o Manual de Convivencia a toda la comunidad educativa mediante, por ejemplo, su incorporación en la libreta de comunicaciones, la 	

<p>solicitud de su firma por parte de los apoderados y estudiantes, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento vela por el cumplimiento de los deberes y normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia: explica a los estudiantes y apoderados el sentido de los deberes y normas, y asegura que las medidas disciplinarias y formativas se apliquen en forma consistente (que todos los profesores las exijan por igual, que siempre se actúe ante las faltas y que se apliquen medidas sin favoritismos). - El establecimiento revisa anualmente las normas del Reglamento o Manual de Convivencia y, en este proceso, consulta al Consejo Escolar y considera las sugerencias entregadas por la comunidad educativa. 	
<p>8.4.- El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Se revisan y corrigen cada fin de año y se integran en el reglamento de convivencia
Medio de Verificación	Acta de Reuniones y reglamento de convivencia
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos compartidos para regular ciertas actividades y situaciones cotidianas, como: ingreso y salida de clases, inicio de jornada, asistencia y atrasos, revisión de tareas, transición de actividades, pruebas atrasadas, distribución de materiales, permisos para el baño, desplazamientos en pasillos y en la sala de clases, cosas perdidas, entrega de avisos, entre otros. - El equipo directivo y los docentes instalan y refuerzan constantemente las rutinas y procedimientos definidos: explican la necesidad e importancia de estos, enseñan los procedimientos correctos mediante su descripción y demostración, exigen practicarlos varias veces, los repasan en forma periódica, entregan retroalimentación, entre otros. 	
<p>8.5.- El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Normas establecidas y de conocimiento general en el reglamento
Medio de Verificación	Registro en secretaria de apoderados y apoderados suplentes y control en los accesos al colegio vía verificación y retención de carnet de identidad. Reglamento de convivencia
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos y egresos de los estudiantes, mediante un sistema riguroso de control de la asistencia durante la jornada escolar, atención constante en portería y cierres perimetrales seguros. - El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las rejas o en las salidas del recinto. - El establecimiento está atento y previene la posibilidad de acoso y abuso sexual del personal a los estudiantes o entre los estudiantes. Por ejemplo, instaura códigos formales de relación, indaga cuando hay señales de transgresiones, se asegura de que los estudiantes estén en lugares visibles dentro del establecimiento, entre otros. 	

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio.
Evidencia	Evidencia en libro de clases, aplicación de reglamento.
Medio de Verificación	Registro de situaciones y entrevistas a apoderados.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El equipo directivo y los docentes corrigen permanentemente y de manera formativa las conductas antisociales de menor gravedad, como el uso de lenguaje y comportamiento grosero, copia, robos menores, pegar a otros estudiantes, maltrato de infraestructura (rayar escritorios, hacer grafitis, ensuciar paredes, romper las plantas, etc.), entre otros. - El equipo directivo y los docentes enfrentan decididamente las conductas antisociales graves de los estudiantes, tales como el vandalismo, crueldad, porte de armas, peleas violentas, robos y amenazas, ya que identifican a los responsables, buscan que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado, informan a los apoderados e implementan sanciones y medidas de reparación. 	
8.7.- El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo incipiente
Evidencia	Pocos casos existen y están registrados con su debido proceso.
Medio de Verificación	Libro de registro de convivencia escolar
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> -El establecimiento implementa acciones esporádicas para prevenir el acoso escolar: generalmente se limita a actuar ante casos polémicos a nivel nacional o ante hechos graves ocurridos dentro del establecimiento. - El equipo directivo y los docentes solo reaccionan ante casos de acoso escolar evidente, pero no intervienen y corrigen los casos comunes de maltrato, tales como uso de sobrenombres denigrantes, burlas, reírse de las debilidades o errores ajenos, entre otros. 	

9.- Participación y vida Democrática:

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Se trabaja con todos los alumnos la identidad y pertinencia desde kínder a cuarto medio.
Medio de Verificación	Registro de entrega de insignia y trabajo compartido entre cursos de enseñanza media a con ed. básica
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento destaca por contar con una identidad positiva y un sentido profundo de pertenencia a la institución, ya que, por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> • La identidad del establecimiento está centrada en un conjunto de ideales que inspiran a la comunidad educativa. • El equipo directivo y docente transmite pasión por el establecimiento y su Proyecto Educativo Institucional. • Los lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones y premiaciones del establecimiento están institucionalizadas, y se invierte tiempo y recursos en relevarlos. • Existe un grupo de ex alumnos establecido que sigue difundiendo los principios y valores del establecimiento una vez egresados. • Al entrar y observar el establecimiento saltan a la vista aspectos distintivos de la institución, y estos están alineados entre ellos. Por ejemplo, un establecimiento con acento en lo deportivo expone visiblemente sus medallas y trofeos, celebra los triunfos en conjunto, cuenta con símbolos que dan cuenta de ello, entre otros. • Se organizan actividades y celebraciones que incluyen a los apoderados y familias de los estudiantes y que reflejan que ellos también comparten un sentido de identidad y pertenencia por la institución. 	
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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Se trabaja con diversas campañas solidarias durante el año de ayuda a la comunidad. Se participa en instancias de participación ciudadana.
Medio de Verificación	Diversas donaciones materiales y de voluntariado a hogares e instituciones de la región.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento reconoce públicamente a los estudiantes que demuestran un espíritu de servicio y de emprendimiento por el bien del entorno y la sociedad, como un modo de promover la actitud en el resto de la comunidad educativa. - El establecimiento cuenta con actividades institucionalizadas o compromisos a largo plazo para promover que los estudiantes se involucren en iniciativas constructivas de aporte al establecimiento, al entorno y a la sociedad en general. Por ejemplo, el 	

<p>compromiso con una fundación pro áreas verdes de que los estudiantes de un ciclo se harán cargo de plantar y regar las plantas de una plaza durante un tiempo determinado.</p> <p>- El establecimiento ofrece instancias para que todos los miembros de la comunidad educativa se involucren en iniciativas constructivas de aporte al establecimiento, el entorno y la sociedad en general. Por ejemplo, los apoderados se hacen cargo de ciertos espacios o actividades del establecimiento, el personal conduce campañas solidarias, se promueven actividades comunitarias que involucran a toda la familia, entre otros.</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>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Participación en foros, debates y concursos.
Medio de Verificación	Se obtienen reconocimientos a nivel nacional como en el programa delibera presentando la noción violencia en el pololeo que posteriormente se presenta en el congreso y con el tiempo se vuelve ley de la república.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>- El equipo directivo y los docentes promueven constantemente que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones, tanto durante las clases como en el desarrollo de las demás actividades escolares: escuchan lo que quieren decir, les preguntan qué piensan, les dan tiempo para explayarse, contra preguntan, abren discusiones, retoman las opiniones y las amplían, guían para que fundamenten con argumentos pertinentes, entre otros.</p> <p>- El equipo directivo y los docentes organizan constantemente instancias para promover que los estudiantes expresen sus opiniones, intercambien ideas para formarse una opinión y aprendan a debatir: introducen temas de discusión en clases; organizan debates; dirigen juegos de roles; promueven la participación en boletines informativos, foros y blogs virtuales; entre otros.</p> <p>- El equipo directivo y los docentes promueven que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones: fomentan las argumentaciones centradas en ideas, la comprensión de distintos puntos de vista, el estar abierto a modificar la opinión ante buenos argumentos, y a defender lo que se piensa.</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>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Reuniones de apoderado una al mes, consejos de profesores, técnicos y por nivel una vez por semana, consejo escolar cuatro veces al año y reuniones del centro general de padre una vez por mes.
Medio de Verificación	Acta de reuniones.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-El establecimiento cuenta con otras instancias de participación operativas, con funciones definidas, y que canalizan la participación de los miembros de la comunidad, tales como comités de profesores por área, directivas de estudiantes por curso, delegados de curso,</p>	

<p>entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores altamente activo y que funciona como un cuerpo afianzado que contribuye y apoya constantemente a la dirección del establecimiento en las decisiones sobre temas pedagógicos y formativos de los estudiantes. - El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados que apoya activamente a la institución, facilita procesos y contribuye con la labor educativa. 	
<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>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	<p>Calendariza reuniones periódicas del Centro de Alumnos con el equipo directivo y con las directivas de curso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instituye proyectos y actividades a cargo del Centro de Alumnos y las directivas de curso.
Medio de Verificación	Acta de Reuniones permanentes y registro de actividades
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento celebra la conformación del Centro de Alumnos y de las directivas de curso mediante ceremonias de instalación, entrega de distintivos, publicación de las nuevas directivas en la revista o diario escolar, entre otros. - El establecimiento gestiona y facilita la organización de debates o foros para que los candidatos al Centro de Alumnos intercambien ideas y se den a conocer al resto de los estudiantes. - El establecimiento implementa prácticas para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan ejercer su labor de manera efectiva. 	
<p>9.6.- El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado.
Evidencia	Canales de información oficiales descritos en el reglamento interno.
Medio de Verificación	Sitio web, plataforma Napsis y Webclass
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento tiene un sitio web con información actualizada sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados e iniciativas importantes de la institución. -El establecimiento cuenta con un correo electrónico de contacto conocido por la comunidad educativa y con un encargado de canalizar y responder prontamente las inquietudes y sugerencias. - El establecimiento define en el reglamento interno los canales y procedimientos de comunicación con los apoderados, lo que facilita que estos conozcan y utilicen las vías establecidas para relacionarse con la institución. 	

- **Gestión de Recursos**

10.- Gestión de Personal:

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Cuenta con perfiles de cargos detalladamente definidos y revisados una vez al año con todos los trabajadores. Planta completa idóneamente cubierta
Medio de Verificación	Capacitaciones entregadas por el equipo de formación y convivencia.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento cuenta con una definición clara y por escrito (por ejemplo, en un listado) de los cargos y respectivas funciones del personal y con un organigrama que especifica las líneas jerárquicas. -El establecimiento logra que los miembros del personal tengan claridad sobre sus responsabilidades, y que los cargos y funciones sean conocidos y respetados por la comunidad educativa. -La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de personal y las exigencias de idoneidad requeridos para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial. -El establecimiento normalmente tiene cubiertos todos los cargos definidos. 	
10.2.- El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio.
Evidencia	Pago de sueldo y bonos por responsabilidad y asistencia.
Medio de Verificación	Registro de profesionales en sus liquidaciones
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento logra garantizar la cobertura de clases en todo momento: cuenta con mecanismos efectivos para gestionar los reemplazos de los docentes con licencia o permisos, así como también las ausencias temporales. -El establecimiento cuenta con mecanismos efectivos para promover una cultura de responsabilidad en el personal, que incluyen un control sistemático de asistencia y cumplimiento de horarios. -El establecimiento paga los sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales a tiempo. 	
10.3.- El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio.
Evidencia	Se evidencia buen clima laboral y bonos atractivos.
Medio de Verificación	Registro de publicaciones y excelencia académica(bonos)
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> -El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para atraer y retener al personal competente, como sueldos competitivos, prestigio u otras retribuciones, buen 	

<p>clima laboral, desafíos profesionales, oportunidades de ascender, entre otros.</p> <p>-El establecimiento utiliza diferentes estrategias para atraer postulantes que se ajusten al perfil requerido, tales como la publicación de ofertas laborales en diarios o sitios web de amplia difusión, contactos con universidades y redes de colegios, entre otras.</p> <p>-El equipo directivo participa activamente en los procesos de selección y estos incluyen procesos básicos: revisión del currículum vitae y de certificado de estudios y de antecedentes, y la realización de entrevistas por dos o más personas a más de un candidato.</p>	
<p>10.4.- El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo incipiente
Evidencia	Una vez al año, sin pauta ni retroalimentación
Medio de Verificación	Registro de entrevistas individuales.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-El equipo directivo evalúa al personal anualmente, pero considera solo algunos aspectos de su desempeño.</p> <p>-La evaluación se efectúa informalmente, sin utilizar una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados.</p> <p>-El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación, pero no realiza una retroalimentación oportuna, detallada y formativa.</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>	
Nivel de Desarrollo	No aplica
Evidencia	No aplica
Medio de Verificación	No aplica.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-Establecimiento particular subvencionado que no está adscrito a evaluación docente.</p> <p>-Ningún docente se encuentra evaluado.</p>	
<p>10.6.- El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Capacitaciones, cursos, dentro y fuera de la ciudad y país.
Medio de Verificación	Registro y certificados de capacitaciones y/o cursos.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-El establecimiento cuenta e implementa de manera sistemática procedimientos básicos de inducción del personal, tales como: explicación de la orientación y los procedimientos generales del establecimiento; reuniones semanales de coordinación durante los primeros meses; y entrega del Proyecto Educativo Institucional, reglamentos internos, planes y programas de estudio, y calendarizaciones de años anteriores.</p> <p>-El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal considerando la opinión de los directivos y profesores, los resultados en las evaluaciones de aprendizaje, la observación de clases y la evaluación docente.</p> <p>-El establecimiento selecciona cursos, programas y asesorías de acuerdo con las</p>	

<p>prioridades y necesidades definidas, y evalúa su calidad una vez realizados, mediante una encuesta u otro mecanismo de consulta a los participantes.</p> <p>-El establecimiento gestiona, financia y logra que el 50% o más de los docentes participe en cursos de perfeccionamiento en las áreas priorizadas, al menos una vez al año.</p>	
<p>10.7.- El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Pasantías, diplomados y magister
Medio de Verificación	Registro y certificación
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-El equipo directivo reconoce constantemente cualidades, avances y logros del personal, ya sea en forma grupal o individual.</p> <p>-El establecimiento reconoce simbólicamente, de manera sistemática y pública la labor del personal mediante celebraciones, premiaciones, publicaciones, entre otros.</p> <p>-El establecimiento reconoce constantemente el desempeño del personal mediante oportunidades de desarrollo profesional asociadas al buen desempeño, como la asignación de nuevas responsabilidades debidamente recompensadas, la asistencia a seminarios, la compra de materiales didácticos, entre otras.</p>	
<p>10.8.- El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Libro de amonestaciones con copia a la inspección del trabajo
Medio de Verificación	Se dispone de asesoría legal y administrativa
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>-El establecimiento lleva a cabo provisiones sistemáticas de recursos para cubrir indemnizaciones, de manera que la falta de estos no constituya un impedimento para la desvinculación.</p> <p>-El establecimiento cuenta con un registro de los reconocimientos y amonestaciones del personal.</p> <p>-El sostenedor dispone de asesoría legal para conducir los procesos de desvinculación.</p>	
<p>10.9.- El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Buen clima laboral y de apoyo colaborativo.
Medio de Verificación	Reuniones amenas y celebraciones fuera del ámbito educativo.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>- La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral positivo caracterizado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un ambiente de apoyo, colaboración y respeto entre el personal. • Un espacio de trabajo cómodo y con las facilidades necesarias para desempeñar la labor educativa. <p>- El equipo directivo está atento al clima laboral predominante en el establecimiento e implementa medidas para solucionar los problemas que surgen y para mantener o mejorar el ambiente de trabajo.</p>	

11.- Gestión de Recursos Financieros:

11.1.- El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo Satisfactorio
Evidencia	Entrevista con apoderados de los alumnos con bajo porcentaje de asistencia. Medalla a los alumnos 100% asistencia,
Medio de Verificación	Registro de entrevistas y reconocimientos, lista de espera para matriculas.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento implementa medidas sistémicas para mantener la matrícula y completar las vacantes, para lo cual mantiene un registro actualizado de la matrícula y un listado de las vacantes por nivel, y analiza las causas de la falta de postulantes y la pérdida de matrícula (por ejemplo, bajo prestigio del establecimiento, demanda escasa o alta competencia en el sector, baja capacidad financiera de los apoderados respecto de los cobros del establecimiento, insatisfacción de los apoderados, entre otras). - El establecimiento promueve la asistencia de los estudiantes de manera sistemática mediante diversas estrategias efectivas, como comunicar la importancia de asistir a clases regularmente, exigir justificativos, contactar a los apoderados de los estudiantes ausentes, premiar a los cursos o estudiantes con mejor asistencia, entre otros. - El establecimiento implementa medidas efectivas para cumplir la normativa sobre el registro de asistencia y así evita multas de la Superintendencia de Educación Escolar. 	
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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple con los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	El equipo de administración y contabilidad gestiona oportunamente.
Medio de Verificación	Entrevista Contadora
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento gestiona los ingresos de manera oportuna y efectiva; por ejemplo, entrega a tiempo los documentos requeridos para el pago de subvenciones, cumple la normativa para evitar sanciones, envía recordatorios de pago a los apoderados, entre otros. - Los encargados de elaborar el presupuesto recogen formalmente los requerimientos y prioridades de los distintos estamentos de la comunidad educativa, y establecen un canal para recibir las necesidad 	
11.3.- El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.	
Nivel de Desarrollo	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Libros contables y software de contabilidad
Medio de Verificación	Registro y cuenta pública una vez por año
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El equipo administrativo lleva un libro diario en el que registra los ingresos y gastos de forma ordenada. - El equipo administrativo elabora un estado de resultados anual u otro documento que 	

<p>consolide los ingresos y gastos del año, y se preocupa de mantener un saldo final positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación.</p> <p>- El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples generalmente aceptados, en los plazos requeridos y ajustándose a los instrumentos estandarizados definidos por la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	
<p>11.4.- El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Registro sin multas durante tres años
Medio de Verificación	Registro de causas por las que se sanciona con multas
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>- El establecimiento cuenta con un documento de fácil comprensión que sistematiza todos los procesos que pueden estar sujetos a multa, tales como el registro de asistencia, el proceso de matrícula, el cobro de la mensualidad, entre otros.</p> <p>- El establecimiento efectúa una autoevaluación del cumplimiento de la normativa al menos una vez al semestre para prevenir posibles sanciones.</p> <p>- El establecimiento no ha recibido sanciones de la Superintendencia durante los últimos doce meses.</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>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Adjudicación beneficio SEP
Medio de Verificación	Cuenta con Financiamiento SEP
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>- El establecimiento se mantiene informado y actualizado sobre los programas de financiamiento, entrega de recursos, apoyo pedagógico y asistencia técnica que se ofrecen.</p>	
<p>11.6.- El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.</p>	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio.
Evidencia	Miembro de CONACEP, apadrinamiento centro de madres de la población, trabajo con Hogar Don Orione, consultorio Norte, etc.
Medio de Verificación	Registro de reuniones y actividades.
<p>Presenta una o más de las siguientes situaciones:</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, entre otras.</p> <p>- El establecimiento conoce las diferentes redes disponibles para lograr las metas institucionales y las utiliza cuando es necesario; por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organismos de la comunidad local: juntas de vecinos, consultorios, bibliotecas, etc. • Instituciones privadas: fundaciones, institutos culturales, organizaciones de beneficencia, proyectos de responsabilidad social, entre otros. 	

12.- Gestión de Recursos Educativos:

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.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Edificio de más de 4000mt ² , espacios bien distribuidos y equipo de mantención (personal de aseo, mantención, proveedores de insumos de limpieza, etc)
Medio de Verificación	Edificio cumple las normas exigidas.
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> -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. -El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para mantener el aseo, lo que se refleja en que las salas de clases, patios, comedores y demás recintos se encuentran limpios y abastecidos de los elementos básicos de higiene (basureros, jabón, papel higiénico, desinfectante, entre otros). - El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para mantener el orden y el ornato del establecimiento, lo que se refleja, por ejemplo, en que los estudiantes y profesores guardan sus pertenencias en lugares definidos para ello, los objetos se guardan en lugares conocidos y con una clasificación lógica, el acceso al establecimiento está limpio y bien presentado, los diarios murales están actualizados, los carteles de las salas de clases están en buen estado, entre otros. - El equipo directivo y docente involucra a los estudiantes y al personal en la mantención de la limpieza, orden y ornato del establecimiento, lo que se traduce en que la mayoría de ellos coopera con el cuidado de su entorno. 	
12.2.- El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.	
Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Se realiza exposición una vez al año para profesores y cuenta con gran cantidad de material didáctico para todas las asignaturas.
Medio de Verificación	Lista de materiales encargado de Cra
Presenta una o más de las siguientes situaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> - El establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura y especialidad técnico-profesional (mapas, modelos, artículos deportivos, libros de aula, materiales concretos, maquinarias y herramientas, implementos de higiene y seguridad, entre otros) y estos se encuentran aptos para su uso. - El equipo directivo promueve el uso del material didáctico mediante su difusión, explicaciones sobre sus potencialidades, sugerencias para su incorporación en las planificaciones, entre otros. - El establecimiento cuenta con un sistema de almacenaje y préstamo de los recursos didácticos que permite un uso expedito y evita su deterioro y pérdida. 	

12.3.- El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.

Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo incipiente
Evidencia	Lugar pequeño, acogedor y muy completo.
Medio de Verificación	Espacio reducido pero con más de cuatro mil libros a disposición

Presenta una o más de las siguientes situaciones:

- El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA que reúne una colección de libros y materiales de apoyo para el aprendizaje que es acorde a su matrícula, que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes, que está actualizada y en buen estado, y que tiene un orden que permite una búsqueda fácil y evita pérdidas.
- El establecimiento cuenta con un programa de fomento lector que abarca a todos los estudiantes del establecimiento, e incluye el préstamo de libros para la lectura en la casa

12.4.- El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.

Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado
Evidencia	Todas las salas con televisor led con acceso a internet, dos laboratorios de computación, un laboratorio de computación móvil, tres pizarras digitales, dos set de pizarras digitales movibles. Notebook para uso docente, oficina de impresión.
Medio de Verificación	Trabajo muy constante de profesores con uso de tecnologías, se cuenta con un informático a tiempo completo, se cuenta con taller de robótica (viaje a Japón año 2018)

Presenta una o más de las siguientes situaciones:

- El establecimiento cuenta con un equipo de proyección y conexión a internet en todas las salas de clases, con computadores portátiles para cada docente, o con acceso a internet en todas sus dependencias.
- El establecimiento cuenta con personal encargado de tecnología que vela por el correcto funcionamiento de los equipos y apoya a los usuarios en el manejo. - El establecimiento ofrece actividades extra-programáticas que involucran tecnologías avanzadas, tales como robótica, programación de videojuegos y cómic digital, etc.

12.5.- El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.

Nivel de Desarrollo	Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio
Evidencia	Se cuenta con un equipo de inventario que una vez al año actualiza las listas, compuesto por directivo, docente y asistente.
Medio de Verificación	Inventarios de todas las áreas.

Presenta una o más de las siguientes situaciones:

- El establecimiento cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo y este es actualizado una vez al año.
- El establecimiento revisa su inventario para detectar las necesidades de adquisición de recursos o la reposición por pérdidas o deterioro.
- El establecimiento cuenta con un sistema efectivo, sujeto al presupuesto asignado para estos efectos, para adquirir, reparar y reponer ,etc..

Análisis De Los Resultados

Pauta Para El Diagnóstico Institucional

Niveles De Evaluación De Las Áreas De Procesos

Los niveles de desarrollo permiten a los establecimientos saber en qué posición se encuentran y les muestran caminos efectivos para mejorar su gestión y alcanzar los resultados esperados.

<i>Nivel</i>	<i>Descriptor</i>
Débil	Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo débil.
Incipiente	Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo incipiente y ninguno de los descritos en el nivel de desarrollo débil.
Satisfactorio	Cuando cumple con todos los criterios descritos en este nivel y no presenta ninguna de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado.
Avanzado	Cuando cumple con todos los criterios descritos en el nivel de desarrollo satisfactorio y presenta una o más de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado.

- Liderazgo

1.- Liderazgo del Sostenedor:

<i>Definición del Estándar</i>	Resultado Nivel de Desarrollo
<i>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.</i>	Avanzado
<i>1.2.- El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.</i>	Avanzado
<i>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.</i>	Avanzado
<i>1.4.- El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.</i>	Avanzado
<i>1.5.- El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.</i>	Avanzado
<i>1.6.- El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.</i>	Avanzado

2.- Liderazgo del Director:

<i>Definición del Estándar</i>	Resultado Nivel de Desarrollo
<i>2.1.- El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.</i>	Avanzado
<i>2.2.- El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento</i>	Avanzado
<i>2.3.- El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.</i>	Avanzado
<i>2.4.- El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.</i>	Avanzado
<i>2.5.- El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.</i>	Avanzado
<i>2.6.- El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa</i>	Avanzado
<i>2.7.- El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.</i>	Avanzado

3.- Planificación y Gestión de Resultados:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
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.	Avanzado
3.2.- El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.	Avanzado
3.3.- El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.	Débil
3.4.- El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.	Débil
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.	Avanzado
3.6.- El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.	Satisfactorio

- **Gestión Pedagógica**

4.- Gestión Curricular:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
4.1.- El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.	Avanzado
4.2.- El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	Avanzado
4.3.- Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Satisfactorio
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.	Incipiente
4.5.- El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.	Satisfactorio
4.6.- El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.	Avanzado
4.7.- El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.	Avanzado

5.- Enseñanza y Aprendizaje en el Aula:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
5.1.- Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.	Satisfactorio
5.2.- Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.	Satisfactorio
5.3.- Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.	Satisfactorio
5.4.- Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.	Satisfactorio
5.5.- Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.	Satisfactorio
5.6.- Los profesores logran que los estudiantes trabajen	

<i>dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.</i>	Incipiente
---	-------------------

6.- Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
<i>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.</i>	Satisfactorio
<i>6.2.- El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.</i>	Satisfactorio
<i>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.</i>	Satisfactorio
<i>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.</i>	Avanzado
<i>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.</i>	Satisfactorio
<i>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.</i>	No Aplica
<i>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.</i>	No Aplica

- **Formación y Convivencia**

7.- Formación:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
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.	Avanzado
7.2.- El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.	Satisfactorio
7.3.- El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción que los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.	Satisfactorio
7.4.- El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.	Satisfactorio
7.5.- El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos	Incipiente
7.6.- El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo.	Avanzado
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.	Avanzado

8.- Convivencia:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
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.	Satisfactorio
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.	Satisfactorio
8.3.- El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia con normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.	Satisfactorio
8.4.- El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.	Satisfactorio
8.5.- El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.	Satisfactorio
8.6.- El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen	

<i>formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.</i>	Satisfactorio
<i>8.7.- El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.</i>	Incipiente

9.- Participación y vida Democrática:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
<i>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.</i>	Avanzado
<i>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.</i>	Avanzado
<i>9.3.- El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.</i>	Satisfactorio
<i>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.</i>	Avanzado
<i>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.</i>	Avanzado
<i>9.6.- El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.</i>	Avanzado

- **Gestión de Recursos**

10.- Gestión de Personal:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
<i>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.</i>	Satisfactorio
<i>10.2.- El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.</i>	Satisfactorio
<i>10.3.- El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.</i>	Satisfactorio
<i>10.4.- El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.</i>	Incipiente
<i>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.</i>	No Aplica
<i>10.6.- El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.</i>	Satisfactorio
<i>10.7.- El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.</i>	Satisfactorio
<i>10.8.- El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.</i>	Avanzado
<i>10.9.- El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.</i>	Satisfactorio

11.- Gestión de Recursos Financieros:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
<i>11.1.- El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes</i>	Satisfactorio
<i>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.</i>	Satisfactorio
<i>11.3.- El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.</i>	Satisfactorio
<i>11.4.- El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.</i>	Avanzado
<i>11.5.- El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los</i>	Satisfactorio

<i>selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.</i>	
11.6.- El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.	Satisfactorio

12.- Gestión de Recursos Educativos:

Definición del Estándar	Resultado Nivel de Desarrollo
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.	Satisfactorio
12.2.- El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.	Satisfactorio
12.3.- El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	Incipiente
12.4.- El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.	Avanzado
12.5.- El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.	Satisfactorio

Plan De Mejoramiento

Dimensión	Sub Dimensión	Diagnostico Ámbito A Mejorar	Objetivo Estratégico	Líneas De Acción	Tiempo
Liderazgo	Liderazgo del Sostenedor				
	Liderazgo del Director:				
	Planificación y Gestión de Resultados	-El establecimiento no cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos. -El establecimiento no cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.	-Elaborar un PME con metas concretas y prioridades. -Elaborar pautas de evaluación y seguimiento del cumplimiento de objetivos.	-Establecer encargado de PME. -Elaborar Pautas de seguimiento y cumplimiento de objetivos. -Evaluar con Pautas seguimiento y cumplimiento de objetivos. Evaluación Final	Marzo Abril Mayo a Noviembre Diciembre

Dimensión	Sub Dimensión	Diagnostico Ámbito A Mejorar	Objetivo Estratégico	Líneas De Acción	Tiempo
Gestión Pedagógica	Gestión Curricular	Apoyo 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.	-Mejorar la labor educativa a través de Supervisión de Clases. - Desarrollar pauta de supervisión de clases. -Dar a conocer Pautas de Evaluación de Clases. -Retroalimentar.	-Establecer calendario de supervisión y responsables. -Creación y Entrega de pauta a todos los docentes. -Establecer entrevista de retroalimentación	Marzo Marzo Mayo a Noviembre
	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula	Los profesores no logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.	-Desarrollar Metodologías atractivas para los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	-Buscar Nuevas Metodologías. -Conocer intereses de los alumnos. -Evaluar	Marzo a Noviembre Diciembre
	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes				

Dimensión	Sub Dimensión	Diagnostico Ámbito A Mejorar	Objetivo Estratégico	Líneas De Acción	Tiempo
Formación y Convivencia	Formación	-El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos	-Desarrollar en los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos	-Talleres Programáticos de Resolución de Conflicto.	Marzo a Diciembre
	Convivencia				
	Participación y Vida Democrática				

Dimensión	Sub Dimensión	Diagnostico Ámbito A Mejorar	Objetivo Estratégico	Líneas De Acción	Tiempo
Gestión de Recursos	Gestión de Personal	-El establecimiento no cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	-Desarrollar sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. -Desarrollar Pautas de Evaluación de desempeño. -Retroalimentar	-Desarrollar pauta de evaluación en base al perfil de cargo. -Dar a conocer Pautas de Evaluación de desempeño. -Retroalimentar	Marzo a Diciembre
	Gestión de Recursos Financieros				
	Gestión de Recursos Educativos	-El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA con escasas dimensiones de espacio físico para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	-Establecer mayor accesibilidad a los recursos del CRA. -Ejecutar actividades de acercamiento de la biblioteca a los estudiantes.	-Establecer programas de biblioteca en aula. -Organizar ferias del libro y recursos del CRA en el patio del colegio -Evaluar	Marzo a Noviembre Diciembre

Bibliografía

- González Ford, Sonia. (1984) Genesis de una idea. Recuperado de: <https://www.colegiosantaemilia.cl/genesisdeunaidea>
- Fundación Colegio Santa Emilia Antofagasta (2019). Proyecto Educativo Institucional. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/direccionsantaemilia/documentos>
- Fundación Colegio Santa Emilia Antofagasta (2019). Antecedentes Históricos. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/direccionsantaemilia/bienvenida>
- Agencia De Calidad De La Educación (2018). Resultados SIMCE 2018. Recuperado de: <https://www.agenciaeducacion.cl/#simce>
- Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional, DEMRE (2018). Resultados PSU 2018. Recuperado de: <https://colegios.demre.cl/estadistica-colegioscomunas?codReg=&codCom=®ion=2&comuna=230>
- Centro de Educación Especial COMUNÍCAME, Proyecto Educativo Institucional, Funciones Auxiliar de Aseo Y Mantención (2018). Recuperado de: <http://www.fs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/31453/ProyectoEducativo31453.pdf>
- Instituto Comercial Linares, Proyecto Educativo Institucional, Marco Legal Y Documentos De Apoyo Al PEI (2016-2019). Recuperado de: <https://institutocomerciallinares.cl/wp-content/uploads/2017/06/PEI-2016-2019-INSTITUTO-COMERCIAL.pdf>
- Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores, Ministerio de Educación. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/587>
- Guía Para el Diagnostico Institucional, Ministerio de Educación (2012). Recuperado de: http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramientoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_para_el%20DiagnOstico_Institucional_Formulario.pdf
- Orientaciones para el Plan de Mejoramiento Educativo (2018). Recuperado de: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/02/PME-2018-Orientaciones-27-feb.pdf>
- Orientaciones para la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional (2015) Recuperado de: http://convivenciaescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/2018/10/OrientacionesActualizacionPEI_Nov2015.pdf
- Definición de Liderazgo. Recuperado de: <https://definicion.de/liderazgo/>

Anexos

Pauta de Evaluación Dimensión Liderazgo

Factores:

- 1. = Muy Desacuerdo
- 2. = Desacuerdo
- 3. = De acuerdo
- 4. = Muy de acuerdo

N°	Descriptor	1	2	3	4
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.				
2.-	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.				
3.-	El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.				
4.-	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.				
5.-	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.				
6.-	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa				
7.-	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.				
8.-	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.				
9.-	El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.				
10.-	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.				
11.-	El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.				
12.-	El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.				
13.-	El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.				
14.-	El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.				

15.-	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.				
16.-	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.				
17.-	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.				
18.-	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.				
19.-	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.				
Totales					

• **Tabulación**

N°	Factor	Totales	Nivel
1.-	Muy Desacuerdo		Débil
2.-	Desacuerdo		Incipiente
3.-	De acuerdo		Satisfactorio
4.-	Muy de acuerdo		Avanzado

- **Cantidad Predominante, Nivel** _____

Nombre:

Cargo:

Establecimiento:

Fecha de Aplicación:

Pauta de Evaluación

Dimensión Gestión Pedagógico

Factores:

- 1. = Muy Desacuerdo
- 2. = Desacuerdo
- 3. = De acuerdo
- 4. = Muy de acuerdo

N°	Descriptor	1	2	3	4
1.-	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.				
2.-	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.				
3.-	Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje				
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.				
5.-	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje				
6.-	El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.				
7.-	El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.				
8.-	Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.				
9.-	Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.				
10.-	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.				
11.-	Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.				
12.-	Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.				
13.-	Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.				
14.-	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.				
15.-	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.				

16.-	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.				
17.-	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.				
18.-	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.				
19.-	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.				
20.-	Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.				
Totales					

• **Tabulación**

N°	Factor	Totales	Nivel
1.-	Muy Desacuerdo		Débil
2.-	Desacuerdo		Incipiente
3.-	De acuerdo		Satisfactorio
4.-	Muy de acuerdo		Avanzado

- Cantidad Predominante, Nivel _____

Nombre:

Cargo:

Establecimiento:

Fecha de Aplicación:

Pauta de Evaluación

Dimensión Formación Y Convivencia

Factores:

- 1. = Muy Desacuerdo
- 2. = Desacuerdo
- 3. = De acuerdo
- 4. = Muy de acuerdo

N°	Descriptor	1	2	3	4
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.				
2.-	El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.				
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.				
4.-	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.				
5.-	El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.				
6.-	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.				
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.				
8.-	El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.				
9.-	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.				
10.-	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.				
11.-	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.				
12.-	El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.				
13.-	El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.				
14.-	El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.				
15.-	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.				
16.-	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.				
17.-	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.				
18.-	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.				
19.-	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.				
20.-	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.				
Totales					

- **Tabulación**

N°	Factor	Totales	Nivel
1.-	Muy Desacuerdo		Débil
2.-	Desacuerdo		Incipiente
3.-	De acuerdo		Satisfactorio
4.-	Muy de acuerdo		Avanzado

- **Cantidad Predominante, Nivel** _____

Nombre:

Cargo:

Establecimiento:

Fecha de Aplicación:

Pauta de Evaluación

Dimensión Gestión DE Recursos

Factores:

1. = Muy Desacuerdo
2. = Desacuerdo
3. = De acuerdo
4. = Muy de acuerdo

N°	Descriptor	1	2	3	4
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.				
2.-	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.				
3.-	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.				
4.-	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal				
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.				
6.-	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.				
7.-	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.				
8.-	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.				
9.-	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.				
10.-	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.				
11.-	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.				
12.-	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.				
13.-	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.				
14.-	El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.				
15.-	El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.				
16.-	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.				

17.-	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.				
18.-	El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.				
19.-	El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.				
20.-	El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.				
Totales					

- **Tabulación**

N°	Factor	Totales	Nivel
1.-	Muy Desacuerdo		Débil
2.-	Desacuerdo		Incipiente
3.-	De acuerdo		Satisfactorio
4.-	Muy de acuerdo		Avanzado

- Cantidad Predominante, Nivel _____

Nombre:

Cargo:

Establecimiento:

Fecha de Aplicación: