



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

**Magíster En Educación Mención
Gestión De Calidad**

Trabajo De Grado II

**Diagnóstico Institucional
Y
Plan De Mejoramiento Educativo
Escuela Purranque**

Profesor guía:

María Regina González Díaz

Alumno (s):

Katiuska Betzabé Barichivich Tapia

Santiago – Chile, julio de 2019

**Título: Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento en Escuela
Purranque**

Índice

I.	Resumen.....	pág.4
II.	Introducción.....	pág.5
III.	Marco Teórico.....	pág.6
IV.	Dimensionamiento del establecimiento.....	pág.13
V.	Análisis del diagnóstico situacional y desarrollo descriptores.....	pág.29
VI.	Análisis de los resultados.....	pág.34
VII.	Plan de Mejoramiento.....	pág.95
VIII.	Bibliografía.....	pág.100

I. Resumen

En este trabajo se presenta la situación actual de la Escuela Purranque, ubicada en la región de Los Lagos. Se logró recabar información de encuestas presenciales, tomando muestras en donde se incluyó a todos los miembros de los diferentes estamentos de la Comunidad Escolar (Alumnos y alumnas, Apoderados, Asistentes de la Educación de aula, Profesionales, Auxiliar de servicios menores, Técnico Informático y Profesores). Dicha información fue tabulada y socializada con el objetivo de realizar un diagnóstico institucional participativo, identificando las principales fortalezas y debilidades del establecimiento, con el propósito de reformular las actividades cotidianas actuales y que estas nos guíen a una mejora sustantiva en los puntos críticos identificados. Las principales dimensiones de gestión de la calidad, abordadas para llevar a cabo el diagnóstico y posterior plan de mejora son; Liderazgo, Gestión Curricular, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos. Con estos puntos antes mencionados se logró obtener una visión estratégica del quehacer educativo de la Escuela e impulsar acciones que serán coordinadas y articuladas por todo el equipo de trabajo con misión, objetivo y metas comunes.

Las principales problemáticas identificadas fueron la Convivencia Escolar y Gestión Curricular, las cuales demandan mayor atención para el futuro próspero de La Escuela Purranque.

II. Introducción

Actualmente el sistema educativo del país se ve enfrentado a incrementar cada vez la educación de calidad. Es por esto, que uno de las aristas más importantes es que el Establecimiento educativo cuente con un Plan de Mejoramiento Educativo (PME), que es una herramienta fundamental para orientar, planificar y materializar procesos de mejoramiento continuo.

En base a lo anterior, el presente Trabajo de Grado II, fue llevado a cabo a partir de una base teórica, donde se realizó una revisión bibliográfica que permitió diseñar las principales líneas de explicación para la formulación del Plan de Mejoramiento Educativo.

Posteriormente, se recabo información que corresponde a datos fundamentales del Establecimiento, en cuanto a su historia, resultados académicos, curriculares, financieros, comunitarios, infraestructura, recursos humanos, entre otros. Luego se realizó un Análisis del Diagnostico Situacional, que consiste en evidenciar las diferentes áreas y dimensiones en la que se encuentra inmerso el establecimiento, identificando las principales fortalezas y debilidades actuales. Por consiguiente, después de tener un Diagnostico Situacional, se pudo desarrollar y profundizar en los Descriptores, formulando e identificando evidencias con los diversos miembros de la Comunidad Escolar. Con el Consejo de Profesores se llevó a cabo una autoevaluación en torno a los parámetros según el Marco para la Buena Enseñanza. Los diferentes estamentos participaron; entregando sus comentarios y opiniones del quehacer cotidiano del establecimiento. Esto permitió realizar un análisis de resultados con la información obtenida por parte la Comunidad Escolar, finalmente para formular un Plan de Mejoramiento se aceptaron sugerencias innovadoras y de interés personal a la propuesta frente a los aspectos deficitarios. Estas propuestas pasaron a ser ordenadas y planificadas por medio de una secuencia y designadas de acuerdo a responsabilidades para que se ejecuten de la mejor forma, mediante un proceso continuo de monitoreo.

III. Marco Teórico

Para desarrollar este Diagnostico Institucional y Plan de Mejoramiento es necesario indagar en la teoría expuesta por diversos autores, para definir las líneas de acción a seguir.

- Clima de Convivencia Escolar

En un establecimiento educacional el clima escolar se refiere a la percepción que todos los miembros de la Comunidad Escolar tiene respecto al ambiente en el que se desarrollan las actividades cotidianas (Arón y Milicic, 2017). Esta percepción se fundamenta principalmente en la experiencia que los individuos tienen en las relaciones sociales e interpersonales, como; las normas que organizan las relaciones, las creencias en común dentro del establecimiento y el contexto situacional en que se desarrollan dichas interacciones. Según los autores Cornejo y Redondo (2001); el Clima de Convivencia Escolar es la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales y se forman en el contexto escolar, a nivel de aula o en los espacios en que se desarrollan dichas relaciones. Lo expuesto por estos autores, concuerda con lo establecido por el Ministerio de Educación de Chile respecto al rol clave que tienen las percepciones de los actores en cuanto a la determinación de un buen o mal clima de convivencia al interior del establecimiento (Mineduc, 2015).

Arón y Milicic (2017) establecen que los climas sociales, se pueden clasificar en base a sus características. Esta clasificación se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N°1: Características que describen un clima social toxico y uno nutritivo en el contexto escolar

Características Nutritivas	Características Tóxicas
Percepción de un clima de Justicia	Percepción de Injusticia
Reconocimiento explícito de los logros	Descalificación y/o ausencia de reconocimiento
Predomina la valoración positiva	Predomina la crítica
Tolerancia a los errores	Sobre focalización en los errores
Sensación de ser alguien valioso	Sensación de ser invisible
Sentido de pertenencia	Sentido de marginalidad, de no pertenencia
Conocimiento de las normas y consecuencias de su transgresión	Desconocimiento y arbitrariedad en las normas y las consecuencias de su transgresión.
Flexibilidad de las normas	Rigidez de las normas
Sentirse respetado en su dignidad, en su individualidad, en sus diferencias	No sentirse respetado en su dignidad, en su individualidad, en sus diferencias.
Acceso y disponibilidad de la información relevante	Falta de transparencia en los sistemas de información
Favorece el crecimiento personal	Interfiere con el crecimiento personal
Estimula la creatividad	Pone obstáculos a la creatividad
Permite el enfrentamiento constructivo de conflictos	No enfrenta los conflictos o los enfrenta autoritariamente.

Fuente: Arón y Milisic (2000)

El clima nutritivo, tiene relación con la sensibilidad de la Comunidad Escolar, frente a situaciones complejas que estén experimentando los demás, a través de una comunicación respetuosa y un ambiente apropiado.

En un ambiente tóxico, se observa un clima cerrado, autoritario, controlado y poco armónico, donde priman las relaciones de poder y control. En este ambiente no se estimulan las relaciones interpersonales positivas, ni la participación libre y/o

democrática. En estos casos, se producen comportamientos individuales y sociales hostiles, que interfieren negativamente en la Convivencia Escolar (Molina de Colmenares y Pérez de Maldonado, 2006).

- Indicadores del Clima de Convivencia Escolar

El Ministerio de Educación, define algunos indicadores para el clima de convivencia escolar y que a su vez es medido por la Agencia de Calidad de la Educación considerando las percepciones y las actitudes que tienen tanto los estudiantes como; docentes y apoderados respecto de la presencia de un ambiente de respeto, organizado y seguro en el establecimiento educacional. Lo antes mencionado, considera tres dimensiones:

- i. Ambiente de respeto: percepciones y actitudes que tienen los estudiantes, docentes y apoderados en relación al trato respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa, la valoración de la diversidad y la ausencia de discriminación en la escuela. Además, las percepciones respecto del cuidado del establecimiento y el respeto al entorno por parte de los estudiantes.
- ii. Ambiente organizado: percepciones que tienen los estudiantes, docentes y apoderados sobre la existencia de normas claras, conocidas, exigidas y respetadas por todos, y el predominio de mecanismos constructivos de resolución de conflictos. Además, considera las actitudes que tienen los estudiantes frente a las normas de convivencia y su transgresión.
- iii. Ambiente seguro: percepciones que tienen los estudiantes, docentes y apoderados en relación al grado de seguridad y de violencia física y psicológica al interior del establecimiento, así como la existencia de mecanismos de prevención y de acción ante estas. Incluye además las

actitudes que tienen los estudiantes frente al acoso escolar y a los factores que afectan su integridad física o psicológica.

- Gestión Curricular

Según Bolívar (2010), es necesario enfocar el crecimiento del liderazgo como centro de aprendizaje centrado en los alumnos y el profesorado.

No hay un líder si no es capaz de transformar su escuela en unidades de aprendizaje, transformar la escuela en una comunidad de aprendizaje.

Según Makensy (2010), el profesor tiene que tener la capacidad de formar personas, conocer cómo se construye el aprendizaje. El líder baja a un nivel horizontal como mediador, un acompañante. Logrando el compromiso, responsabilidad y visión compartida. Insiste en “Profesores con mayores capacidades, alumnos con mejor rendimiento”.

Una forma de lograr un cambio de pensamiento en los docentes es por medio de la reflexión, la cual es un modo de pensar que implica profundizar, analizar, estudiar, meditar sobre algo detenidamente, con atención y cuidado. Lograr una sana autocrítica en un diario quehacer para lograr así un cambio positivo y mejora (Dewey 1933) y (Blander 1996).

- Liderazgo Escolar

El liderazgo escolar según Leithwood, 2009 “Es la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” y se constituye como una práctica que busca el mejoramiento continuo (Elmore, en Mineduc, 2015). Por consiguiente, se establece que al ser una práctica, el liderazgo no es una cualidad propia o personal de un individuo denominado como

líder, si no que para ser considerado un líder se requiere de un conjunto de acciones, que se deben constituir y/o usar en un contexto situacional.

En base a lo anterior y según lo establecido en el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE, 2015), se plantea que un liderazgo efectivo, tiene ciertas diversificaciones, según el contexto en que este inmerso el establecimiento, además influye la etapa o nivel de desarrollo en que se encuentre la escuela. Por lo tanto, el liderazgo efectivo se define como situacional y contingente.

El MBDLE, establece que liderazgo escolar se constituye como un conocimiento profesional de importancia al momento de ejercer la dirección y liderazgo. Al conocer el contexto y concepciones propias del liderazgo escolar, se puede tener una mayor comprensión de las prácticas, tipos de líderes escolares, características de estos y estrategias necesarias para implementar procesos de mejora continua en los establecimientos, según el contexto en el que este se encuentre inmerso (Mineduc, 2015, p. 34).

Profundizando en las concepciones de Leithwood (2009). El autor planea cinco nociones básicas sobre liderazgo escolar:

- i. El liderazgo existe dentro de las relaciones sociales y sirve para fines sociales.
- ii. El liderazgo implica un propósito y una dirección
- iii. El liderazgo es un proceso de influencia
- iv. El liderazgo es una función
- v. El liderazgo es contextual y contingente

En la misma línea Fullan (2005), plantea que en una organización caracterizada por el desempeño efectivo de sus miembros va a desarrollar un liderazgo efectivo. Esto puede consistir de mejor forma en identificar errores que se cometen habitualmente. Destaca además, la importancia de que el aprendizaje se realice inserto en el lugar donde se desarrollan las actividades, alineado con metas y con la resolución de los problemas que impiden la mejora. También destaca la importancia de rediseñar la organización en cuanto a las acciones tomadas con el

fin de establecer condiciones de trabajo que le permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.

En el mismo contexto del liderazgo efectivo en la dirección Anderson (2010), establece la relevancia de este en el desarrollo de cambios y mejoras educativas; las sendas de influencia y las categorías de prácticas de liderazgo efectivo. Es así como propone cuatro desafíos para la implementación de prácticas;

- i. La concreción de acciones en contextos específicos
- ii. La descripción de la naturaleza del cambio
- iii. El necesario apoyo a los líderes
- iv. La distribución de prácticas.

El autor, comenta que es necesario desarrollar una mayor comprensión sobre cómo se pueden adaptar los principios generales de las practicas claves a diferentes contextos, así como saber más sobre las mejores estrategias para apoyar la difusión de buenas prácticas a una escala mayor.

- Marco para la Buena Enseñanza

El Marco para la Buena Enseñanza supone que los profesionales que se desempeñan en las aulas, antes que nada, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes. Supone que para lograr la buena enseñanza, los docentes se involucran como personas en la tarea, con todas sus capacidades y sus valores. De otra manera, no lograrían la interrelación empática con sus alumnos, que hace insustituible la tarea docente. Este Marco reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los variados contextos culturales en que éstos ocurren, tomando en cuenta las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias por parte de los docentes, tanto en materias a ser aprendidas como en estrategias para enseñarlas; la generación de ambientes propicios para el aprendizaje de todos sus alumnos; como la responsabilidad de los docentes sobre el mejoramiento de los logros estudiantiles. El Marco busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su

trabajo diario, tanto las que asume en el aula como en la escuela y su comunidad, que contribuyen significativamente al éxito de un profesor con sus alumnos.

- Marco para la Buena Dirección

Las escuelas de nuestro país son organizaciones complejas que se encuentran en constante cambio y, con ello, surgen nuevos desafíos para los directores y equipos directivos, quienes deben incorporar nuevas formas para gestionarlas, no sólo en el ámbito administrativo sino, por sobre todo, en la gestión pedagógica de la enseñanza, los aprendizajes y los resultados académicos de los estudiantes. Por lo mismo, se requiere que los equipos directivos en cada establecimiento, junto con adquirir un compromiso ético con toda la Comunidad Educativa, cuenten con un conjunto claro de definiciones y fundamentos que orienten sus prácticas y sus necesidades de desarrollo profesional; así también otros actores del sistema escolar, formadores y ejecutores de la política pública requieren elementos que puedan ayudar a seleccionar e identificar rasgos que potencien un mejor desempeño de directores y equipos directivos en general.

- Estándares de Desempeño

Los estándares expresan posiciones respecto a la enseñanza y el aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates, incluyendo a Froebel, Pestalozzi y Dewey, hasta Paulo Freiré. Se han incorporado asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva que encontramos en las investigaciones y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Brunner y Howard Gardner. Recogen también lo que la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje.

Los estándares se han formulado como descripciones de formas de desempeño siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos

pedagógicos en el aula. No están expresados ni conviene que sean utilizados como un conjunto de descriptores de conductas docentes fragmentadas. En la medida en que sean utilizados en la práctica, irán entregando múltiples instancias de prácticas ejemplares observadas en los estudiantes que se aprestan para comenzar su ejercicio docente. Los estándares se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente. Descansan, por tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes:

- i. La base de conocimientos y capacidades requeridas para un buen ejercicio docente.
- ii. Los elementos constitutivos o claves del proceso de enseñanza-aprendizaje.

IV. Dimensiones del Establecimiento

- Historia

La Escuela Purranque, se encuentra ubicada la Décima Región de Los Lagos, al este del Sector céntrico de la ciudad de Purranque, en el sector urbano marginal inserto en la población Carrasco.

La Unidad Educativa “Purranque” fue creada el año 1969 y comenzó a funcionar oficialmente el 04 de agosto de ese mismo año con 65 alumnos y alumnas distribuidos(as) en dos cursos.

El Decreto de creación lleva el número 10.470 de fecha 05 de Noviembre de 1969, indicando que era una Escuela de Segunda Clase, que dependía del Departamento de Educación de Río Negro.

Entre los años 1972 y 1987 albergó en el mismo local al actual Liceo Tomas Burgos, que inicio su existencia con la denominación Liceo C-21.

En octubre de 1987 el Liceo B-23 (ex Liceo C-21), se traslada a su actual local. Por consiguiente, la Escuela Purranque, en ese entonces denominada Escuela Básica G-538 continúa con sus actividades educativas de forma individual.

La Escuela Purranque ubicada en calle Pedro Montt N°1250 de la Comuna de Purranque, Provincia de Osorno, en la Actualidad atiende una población escolar de 76 alumnos distribuidos desde Educación Parvularia, Educación Básica y Educación Especial.

El primer director de la Escuela Purranque fue el Sr. Leoncio Andrade y su actual directora es quien suscribe, Sra. Katuska Barichivich.

- **Resultados académicos**

A continuación se presentan los resultados SIMCE de Octavo básico desde el año 2008 a 2019 en las diferentes asignaturas.

Tabla N°2: Resultados SIMCE, Octavo básico.

Año	Lenguaje	Matemática	Ciencias naturales	Historia y geografía
2008	196	203	210	228
2009	222	239	235	244
2011	250	235	240	249
2015	246	223	228	-
2017	240	225	240	-
2019	-	-	-	-

Fuente: Agencia de la Calidad

A continuación se presentan los resultados SIMCE de Sexto año básico desde el año 2015 a 2019 en las diferentes asignaturas.

Tabla N°3: Resultados SIMCE, Sexto año básico.

Año	Lenguaje	Matemática	Ciencias naturales	Historia y geografía
2015	276	242	-	257
2017	218	203	-	-
2019	232	206	200	-

Fuente: Agencia de la Calidad

A continuación se presentan los resultados SIMCE de Cuarto año básico desde el año 2009 a 2019 en las diferentes asignaturas.

Tabla N°4: Resultados SIMCE, Cuarto año básico.

Año	Lenguaje	Matemática	Comprensión del medio
2009	225	222	233
2010	247	202	207
2011	230	201	226
2012	269	256	255
2014	245	223	-
2015	207	188	-
2016	244	213	-
2017	322	298	-
2019	237	223	-

Fuente: Agencia de la Calidad

De acuerdo a las tablas N°2, 3 y 4, se puede observar que no hay una estabilidad en los resultados de los aprendizajes de los alumnos y alumnas, si bien es cierto existen puntajes altos, que han sido destacados a nivel comunal y distinguidos con

excelencia pedagógica. Estos no han tenido un comportamiento constante y/o sistemático.

En adición, estos resultados nos han llevado a obtener niveles de categorización de:

- i. Año 2016: insuficiente
- ii. Año 2017: medio
- iii. Año 2018: medio-alto

Estos resultados nos han obligado a elaborar medidas de mejora y a mantenerlas vigentes.

- **Resultados curriculares**

Desde el año 2013 se ha integrado la Formación artística/cultural implementando dentro de su currículum Talleres de Lenguaje Artístico Musical y de Expresión Corporal (danza), además de educación intercultural la que se ha destacado a nivel provincial.

Estas asignaturas y talleres artísticos han servido como estrategia para la mejora de los aprendizajes, sobre todo en alumnos y alumnas con Necesidades Educativas Especiales. Esta diferencia ha impulsado al establecimiento a impartir Educación Especial con su Nivel opción 4, siendo pioneros en la comuna en cuanto a inclusión e integración transversal con alumnos y alumnas con diversos diagnósticos complejos (Autismo, Síndrome de Down, entre otros).

La misión de esta unidad educativa está comprometida en ofrecer a la comunidad un tipo de educación basada en valores éticos de crecimiento personal y respeto del entorno, con aprendizajes significativos que consoliden un nivel cultural adecuado que permita a los educandos una futura participación eficiente en la sociedad.

Imagen N°1: Actividades en nivel opción 4.



Imagen N°2: Actividad día del Autismo "Pinta un corazón por el Autismo" (Alumnos de Primero y Segundo año básico)



- **Resultados Financieros**

El establecimiento cuenta con subvención de mantenimiento, subvención preferencial (SEP), Programa de Integración Escolar, Pro retención.

A continuación se presentan gastos efectuados el año 2018. Con esta información podemos obtener una visión de los ingresos que recibe el establecimiento para su administración y funcionamiento.

Tabla N°5: Recursos PIE año 2018

GASTOS PIE	\$58.654.860
SUELDOS	\$72.264.482
HONORARIOS	\$681.000
INSUMOS DE OFICINA	\$94.474
TOTAL	\$73.041.906

Fuente: Rendición de cuentas Escuela Purranque, año 2018.

Tabla N°6: Subvención de mantenimiento, año 2018

MANTENIMIENTO 2018	1.952.961
Vidrios	460.000
Materiales baño	266.103
TOTAL:	726.103

Fuente: Rendición de cuentas Escuela Purranque, año 2018.

Tabla N°7: Subvención Preferencial SEP, año 2018.

GASTOS SEP 2018	18.712.157
UTILES ESCOLARES Sueldos	2.374.767
Pago personal:	
-Educatra Tradicional – Silvia Vargas 16 hrs.	
-Asistente de aula - Marcela Parra 44 hrs.	
-Informático – Hernán Vera 16 hrs.	
-Coordinación Artística - Anneloren Barría 5 hrs.	
-Apoyo TP – Marta Ojeda 35 hrs.	
-Docente - Cristian Fernández 2 hrs.	

Fuente: Rendición de cuentas Escuela Purranque, año 2018

Tabla N°8: Subvención de Pro-retención, año 2018.

PRO-RETENCION 2018	989.020
UNIFORMES	835.670

Fuente: Rendición de cuentas Escuela Purranque, año 2018

Tabla N°9: Fondo de apoyo a la Educación Pública, año 2017 (Fondos ingresados el año 2018)

MOVAMONOS POR LA EDUCACION PÚBLICA 2017

INGRESOS PENDIENTES 2018:	
TERMO MANTENEDOR 30 LTS.	\$ 89.964
MLAB ALL IN ONE RHYTHM CHARGER 15 BL	\$ 163.018
TERMO 9 LTS.	\$ 40.609
TERMO JARRA 1.5 LTS..	\$14.057
ADQUISICIÓN LOZA	\$ 255.519
MANTELES	\$ 44.481
Parlantes	\$ 56.195
Lápiz promocional y bolsas ecológicas	\$ 399.069
Lienzos publicidad escuela e impresión digital	\$ 159.178
Estante con puertas	\$ 154.641
TOTAL:	\$1.376.731

Fuente: Rendición de cuentas Escuela Purranque, año 2018

De acuerdo a los antecedentes presentados, los recursos son bajos debido a la baja matrícula del establecimiento, pero dichos recursos se utilizan para los fines pedagógicos y apoyo al aula.

- **Resultados Comunitarios**

Tabla N°10: Índice de Vulnerabilidad de los últimos tres años en Escuela Purranque.

Año	2017	2018	2019
%	96,8	98	100

Fuente: JUNAEB.

De acuerdo a los indicadores presentados en la Tabla N°10, se puede deducir que la vulnerabilidad de la población atendida va en aumento en base a los últimos tres años.

Es por esto, que se beneficia con transporte escolar a los niños y niñas para favorecer la asistencia a la comunidad.

Tabla N°11: Cantidad de estudiantes beneficiados con transporte Escolar, año 2018.

Transporte urbano, financiado por Ministerio de transporte	13 estudiantes
Transporte Corte alto, financiado por Ministerio de transporte	7 estudiantes
Opción 4, financiado por FAEP	9 estudiantes
Oromo, financiado Ministerio de transporte	5 estudiantes
Coñico, financiado por Ministerio de transporte	3 estudiantes
Total 37 estudiantes beneficiados con transporte escolar	

Fuente: Rendición de cuentas, año 2018.

Además, en beneficio de la Comunidad Escolar se han realizado diversas actividades, como:

- i. Recorrido por el patrimonio cultural arquitectónico de Purranque (Abril, 2018).



- ii. Lanzamiento Programa Habilidades para la vida (Mayo, 2018)



- iii. Recorriendo nuestra historia a través del archivo Nacional (Mayo, 2018).



iv. Acto 21 de mayo (Mayo, 2018)



v. Salida pedagógica alumnos destacados SIMCE 2017 (Junio, 2018).



- vi. Segunda gala artística organizada por CESFAM Purranque (Junio, 2018)



- vii. Encuentro comunal de gimnasia y expresión corporal (Junio, 2018)



viii. Celebración día del apoderado (Julio, 2018).



ix. Charla cultural con el actor Felipe Castro (Agosto, 2018)



- x. 1° festival de talentos de educación municipal (Septiembre, 2018)



- xi. Campeonato de atletismo PIE (Octubre, 2018)



- xii. Carnaval cultural contra la violencia (Noviembre, 2018)



- xiii. Día de la concientización del autismo (Abril, 2018).



- **Infraestructura**

La Escuela Purranque cuenta con:

- ✓ 4 Salas de clases Educación Básica
- ✓ 1 Sala Pre-Básica.
- ✓ 2 Salas PIE
- ✓ 1 Sala Opción 4
- ✓ 1 Sala de Cerámicas
- ✓ 1 Sala de informática
- ✓ 1 Sala CRA
- ✓ 1 Sala de profesores
- ✓ 1 Sala materiales Deportes.
- ✓ 1 Gimnasio con Maquinas
- ✓ Oficina dirección y UTP.
- ✓ Oficina Psicóloga
- ✓ Oficina de convivencia.
- ✓ Baños de alumnos (as)
- ✓ Baño profesores
- ✓ Casino
- ✓ Cocina
- ✓ 1 Hall Entrada.
- ✓ 1 Cancha Basquetbol.
- ✓ 1 Cancha al aire libre.
- ✓ Parque de juegos Infantiles.
- ✓ 2 Salas de profesionales: kinesiólogo, terapeuta ocupacional, fonoaudiólogo, encargado de convivencia.

- **Recursos humanos**

Su planta docente compuesta por catorce profesores y tres asistentes de educación, equipo psicosocial conformado por psicóloga, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional y kinesiólogo de apoyo a los docentes. Se integran tres monitores del área artística y un informático a cargo del programa Enlaces, todos ellos bajo la Dirección de la Sra. Katuska Betzabé Barichivich Tapia.

Este equipo está altamente comprometido con sus funciones; reflejados en los altos índices en su medición SIMCE año 2012, reconocido con la excelencia pedagógica para los años 2014-2015, y por el periodo 2016-2017. Cuenta con un alto porcentaje de docentes enmarcados en su encasillamiento docente en nivel avanzado y Experto I. Es en este año 2018 donde alcanza su mayor logro obteniendo el mejor puntaje SIMCE de la comuna, posicionándose dentro de los mejores establecimientos de la provincia.

V. Análisis del Diagnostico Situacional y Desarrollo de los Descriptores

1. Liderazgo

- Visión estratégica y Planificación

En la Escuela Purranque existen prácticas de planificación por unidad en cada asignatura. Además, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se mantiene actualizado cada año, debido al curriculum y utilización de tiempo libre dedicado a la formación artística.

En el establecimiento existen prácticas por parte de la directora y equipo directivo en cuanto a realizar diagnósticos anuales y establecer actividades de mejoramiento, implementado desde el año 2017.

- Conducción y Guía

Se realizan por parte de la directora y el equipo directivo reuniones de coordinación y articulación para organizar el trabajo técnico-pedagógico y

psicosocial para favorecer el logro de los objetivos y PEI. Estas reuniones se realizan semanalmente.

A contar del año 2017, el equipo comenzó un proceso de autoevaluación anual con el objetivo de asegurar las prácticas del director y el equipo directivo.

- Información y Análisis

La dirección vela por el clima institucional promoviendo acciones de mejora, tales como: acompañamiento al aula para favorecer el clima de aprendizaje. Además, se prioriza la solución a problemas de convivencia, actuando según protocolo.

Además, existe un sistema de rendición de cuenta pública para rendir tanto los recursos administrativos, financieros y principalmente pedagógicos. Esta se realiza de forma anual en asambleas y semestralmente ante el consejo escolar.

2. Gestión Curricular

- Organización Curricular

En cuanto al Marco Curricular, existen prácticas como los planes anuales, planificación por unidades, calendarización de evaluaciones, Proyecto Educativo, articulados con el Plan de Mejoramiento Institucional, reconociendo una debilidad en cuanto al trabajo técnico pedagógico, retroalimentado por los docentes del establecimiento en instancias de reflexión. Además, existen tiempos destinados para realizar trabajos de articulación entre ciclos y niveles, pero se debe reconocer este es insuficiente para el requerimiento de nuestra población escolar atendida.

- Preparación de la Enseñanza

Existen prácticas que aseguran la articulación y coherencia, por ejemplo; las establecidas en el PME SEP, en cuanto a nuestro PEI, pero se reconoce como establecimiento aspectos deficitarios en cuanto a diseños de enseñanza con los programas de estudio. Además, existen algunas prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las

estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes, pero no son las suficientes o reconocemos presentar debilidades en este aspecto.

Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes: actualmente tenemos instalado un sistema de acompañamiento al aula, con retroalimentación efectiva. Además, realizamos semanalmente un consejo integrativo con todo el equipo de apoyo del establecimiento que nos permite dialogar y acordar ciertas estrategias, según características de alumnos y alumnas y de niveles.

- Acción Docente en el Aula

Actualmente, hay prácticas para recoger información sobre la implementación de diseños de enseñanza en el aula, como; la pauta de observación de clase, la cual ha sido diseñada y socializada por todo el equipo.

Respecto a los estudiantes, existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de estos a través de consejos de reflexión donde se dialoga sobre las metas, propósitos y se analiza el quehacer con los estudiantes. Además, se desarrollan prácticas para asegurar que el espacio educativo se organice de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza, por ejemplo; el horario de clase, el que se organiza respecto a las necesidades de la implementación del currículum, para sacar máximo provecho de los espacios de apoyo pedagógico como lo puede ser; laboratorio de enlaces, talleres artísticos, atención de profesionales y especialistas, educación física, entre otros.

- Evaluación de la Implementación Curricular

De acuerdo a este punto, existe una práctica para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales, pero los docentes han comentado que la encuentran muy ambigua, destacando que podría ser mejorada.

En los distintos cursos, existen mediciones para evaluar logros de aprendizaje, pero solo para las cuatro asignaturas fundamentales (Lenguaje, Matemática, Ciencias Naturales e Historia y Geografía y en adición el área de lectura). Además, se reflexiona acerca de los resultados de estas evaluaciones, está determinada la instancia en cuanto al tiempo no lectivo de los docentes, reconociendo que falta por establecer mayor compromiso por parte de los apoderados(as), alumnos y alumnas al enfrentar estas evaluaciones.

3. Convivencia Escolar

- Convivencia Escolar en función del PEI

Existen normas difundidas y consensuadas entre los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional: se puede mencionar el reglamento de convivencia escolar con sus respectivos protocolos. Se reconoce, que nos faltan prácticas para asegurar que el involucramiento de madres, padres y apoderados(as) este alineado con la gestión del establecimiento y apoyo del aprendizaje de los alumnos y alumnas. El cuerpo docente, cree que toda la comunidad escolar debe esforzarse por establecer mayores compromisos en esta área, principalmente debido a la vulnerabilidad de la población atendida.

- Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes

En la Escuela Purranque existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades, por ejemplo: hay apoyo de un equipo psicosocial completo y están destinados los tiempos para la atención individual y para planificar acciones como equipo para el alumnado. El establecimiento al poseer programa de integración escolar nos obliga a apoyar el desarrollo progresivo de estudiantes con dificultades y a su vez monitorear y evaluar los avances en sus aprendizajes. Además, contamos con subvención de Pro-retención para generar acciones que nos ayuden a lograr la permanencia de los alumnos en el sistema educativo, favoreciendo con: vestuario escolar,

transporte, atención de salud, útiles escolares, alimentación, salidas pedagógicas, entre otros.

4. Gestión de Recursos

- Recursos Humanos

Existe personal profesional de apoyo como; asistentes de aula, psicóloga, fonoaudióloga, kinesiólogo, terapeuta ocupacional, técnico informático, apoyo UTP, encargado de convivencia, que es suficiente para establecer un trabajo profesional con los alumnos, pero se reconoce que los recursos humanos nunca sobran, debido a las distintas responsabilidades que demanda la enseñanza y el cuidado de los niños y niñas, más aun en el contexto que está inmerso el establecimiento. Este equipo, trabaja intensamente, para lograr la formulación de metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos institucionales.

- Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos

Existen subvenciones, donde ingresar recursos y además, existe equipo capacitado para adquirir recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.

- Procesos de Soporte y Servicios

El equipo trabaja en plataformas, soportes y servicios que se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa, no solo en lo financiero, sino también en la gestión pedagógica y lo que conlleva a la obtención de recursos. Existen procesos y formularios de registro para la actualización referida a soporte, servicios y adquisición. En este contexto, los docentes manifiestan transparentar y socializar dichos procesos.

VI. Análisis de los resultados

Para llevar a cabo la formulación de un Plan de Mejoramiento Institucional se llevaron a cabo diversas encuestas a los estamentos de la Comunidad Escolar.

Resultados de encuesta realizada a Estamento de Docentes

i. Grafico N° 1 y 2: Gestión Curricular – Organización Curricular

a) Existen practicas en el establecimiento que articulan:

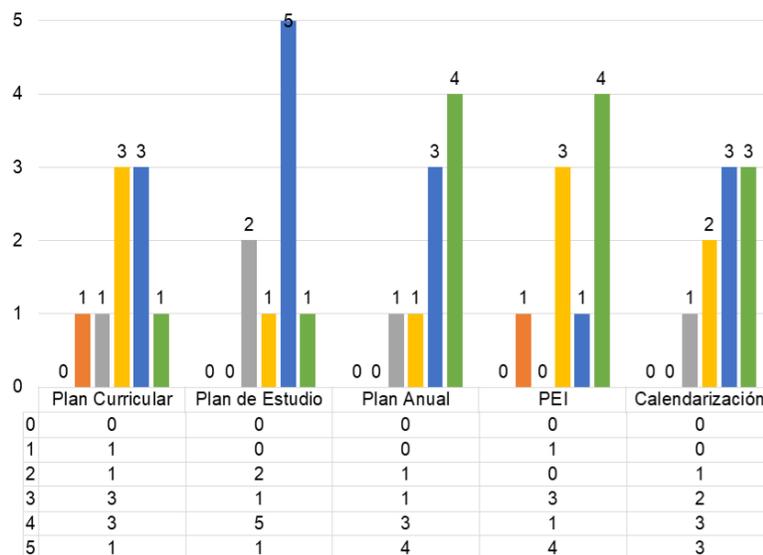
a) Marco Curricular

b) Plan de estudio

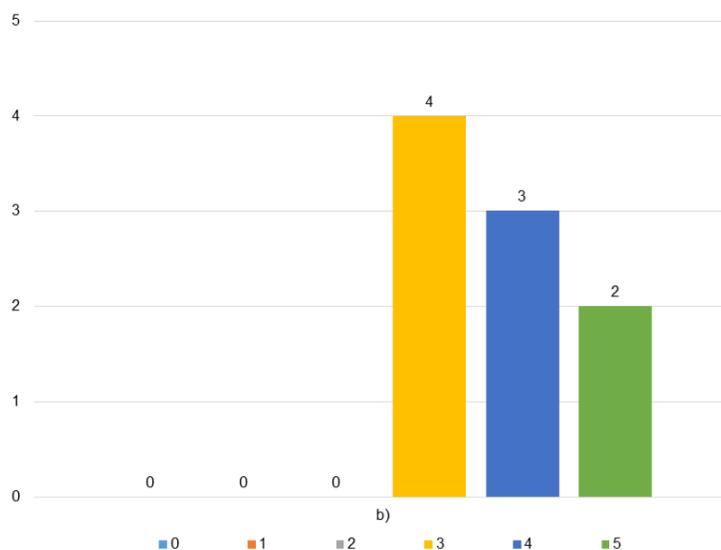
c) Plan Anual

d) PEI

e) Calendarización

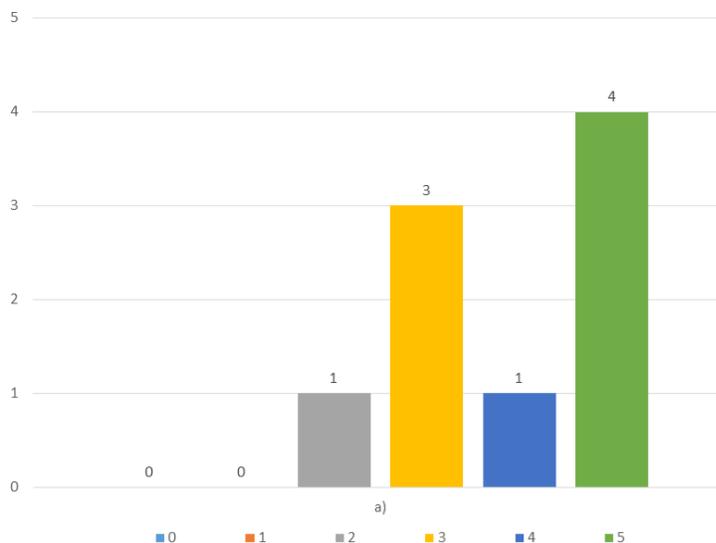


b) Existe coherencia entre ciclos y niveles en la practica y en el progreso de los objetivos de aprendizajes o aprendizajes esperados.

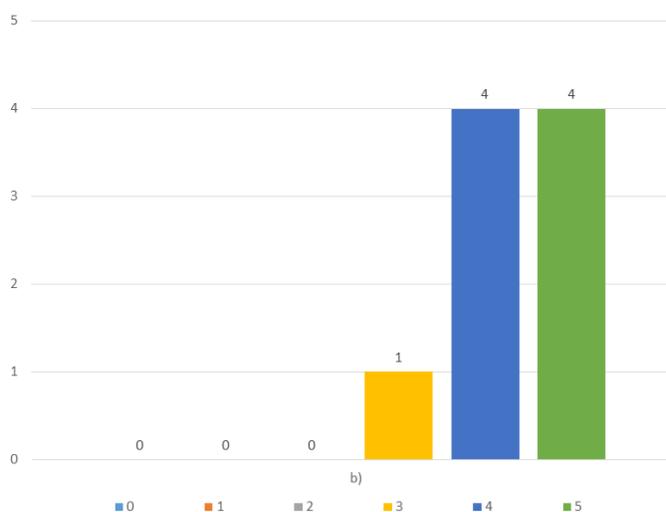


ii. **Grafico N° 3, 4 y 5: Gestión Curricular - Preparación de la Enseñanza**

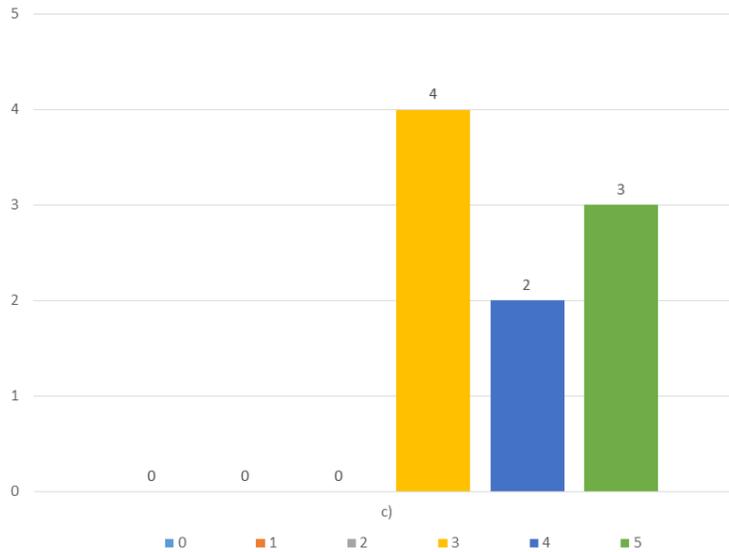
a) Existen practicas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los programas de estudio y el PEI



b) Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.

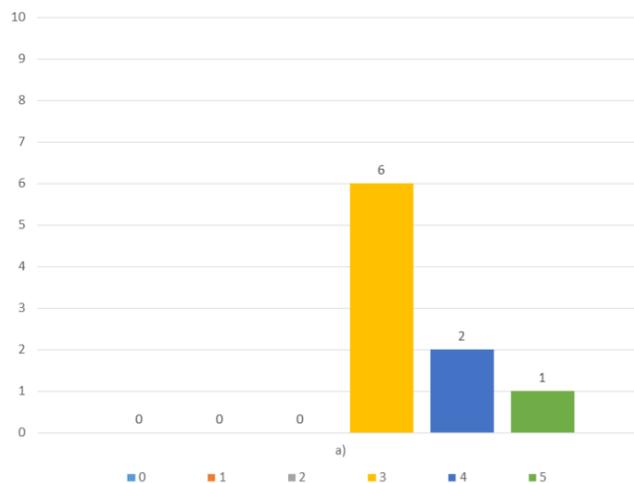


c) Existen practicas que aseguren la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.

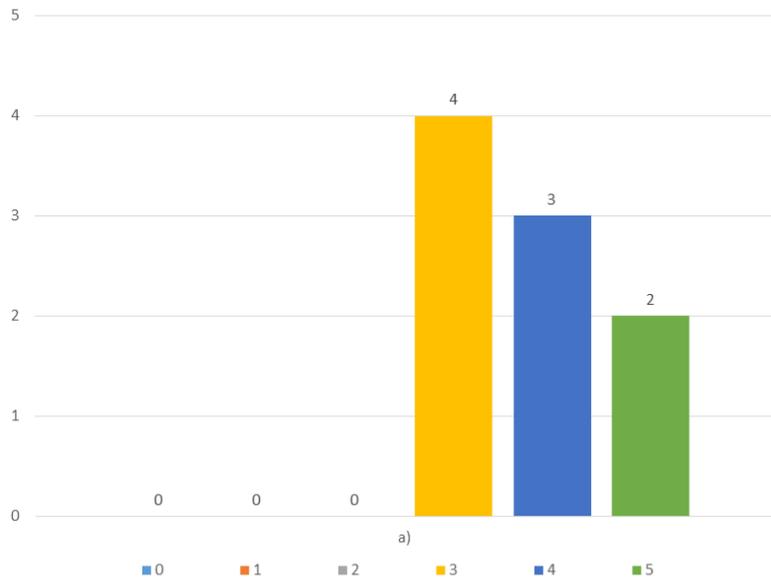


iii. Grafico N° 6, 7 y 8: Gestión Curricular - Acción Docente en el Aula

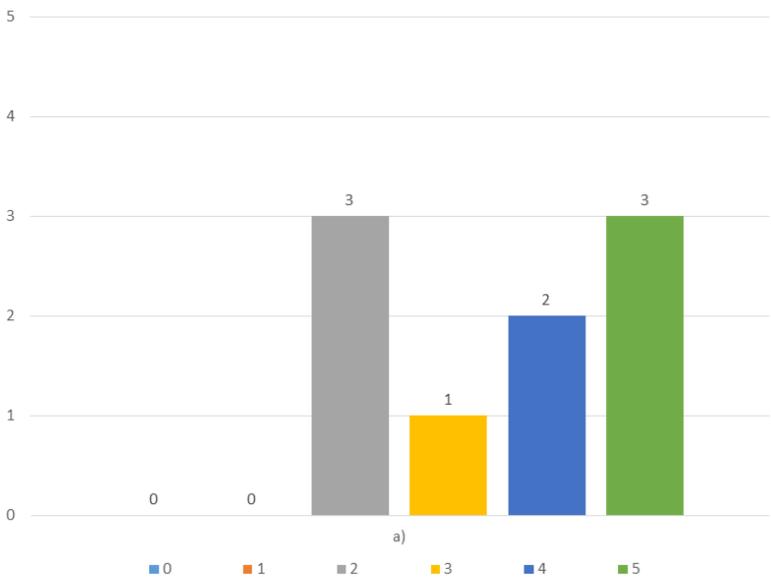
a) Existen prácticas para recoger información sobre implementación de los diseños en el Aula.



b) Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.

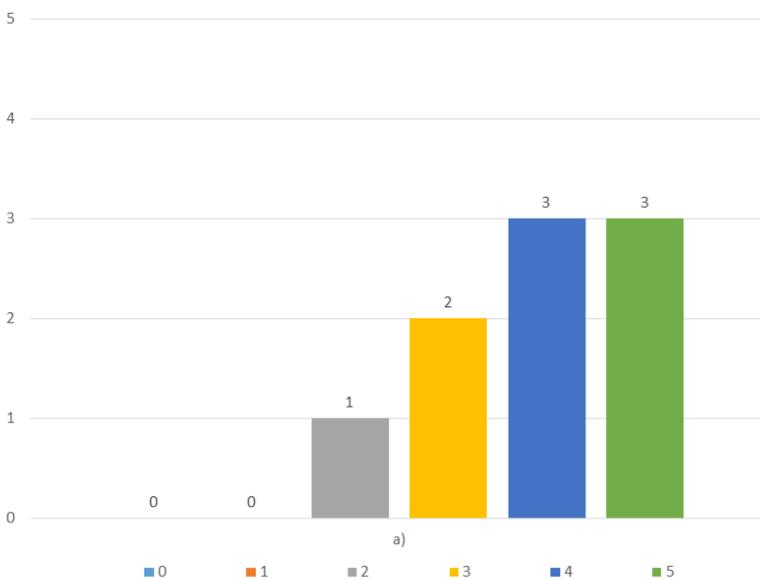


c) Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades educativas de los aprendizajes de los estudiantes y en función a los diseños de enseñanza.

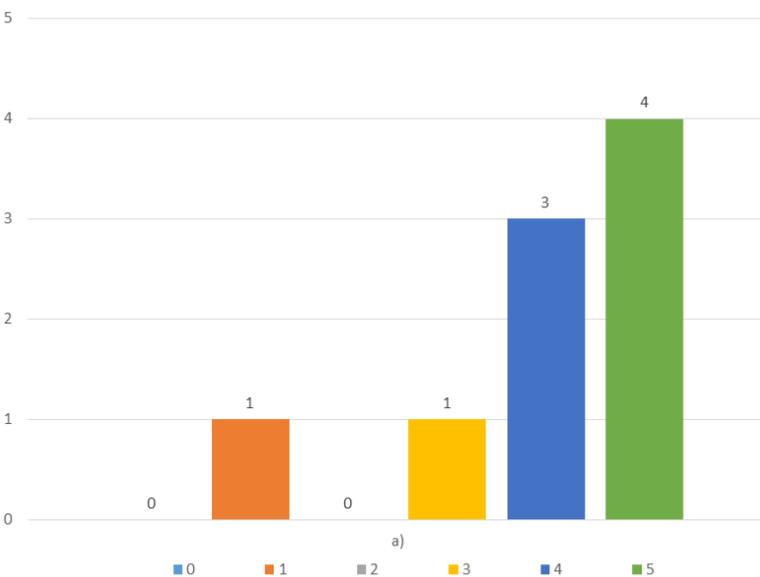


iv. **Grafico N° 9, 10 y 11: Gestión Curricular – Evaluación Implementación Curricular**

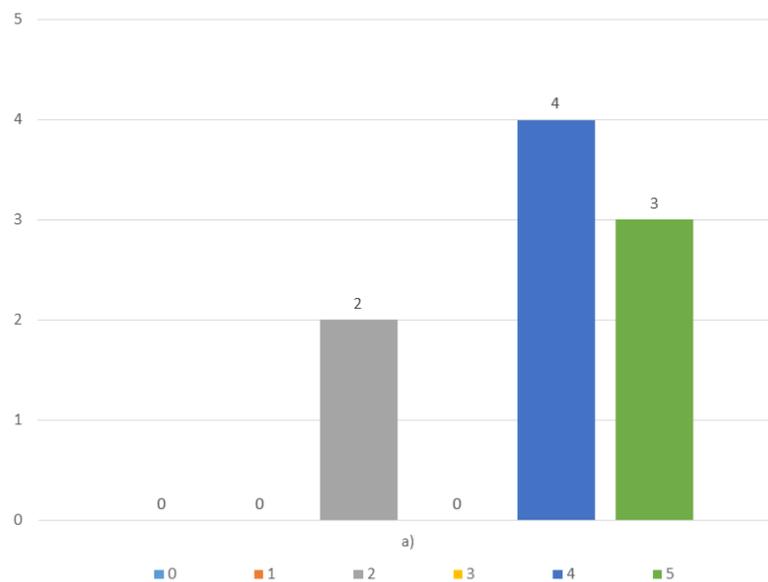
a) Prácticas para evaluar la Cobertura Curricular lograda en los distintos niveles educacionales.



b) Existen prácticas para evaluar logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular.

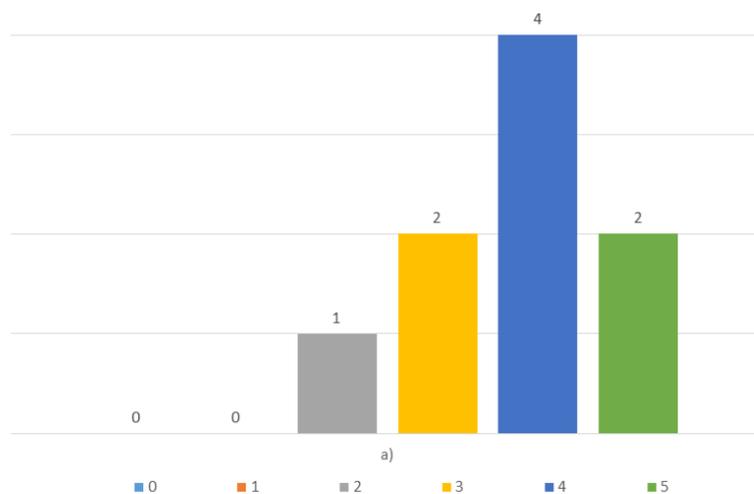


c) Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar ajustes necesarios.

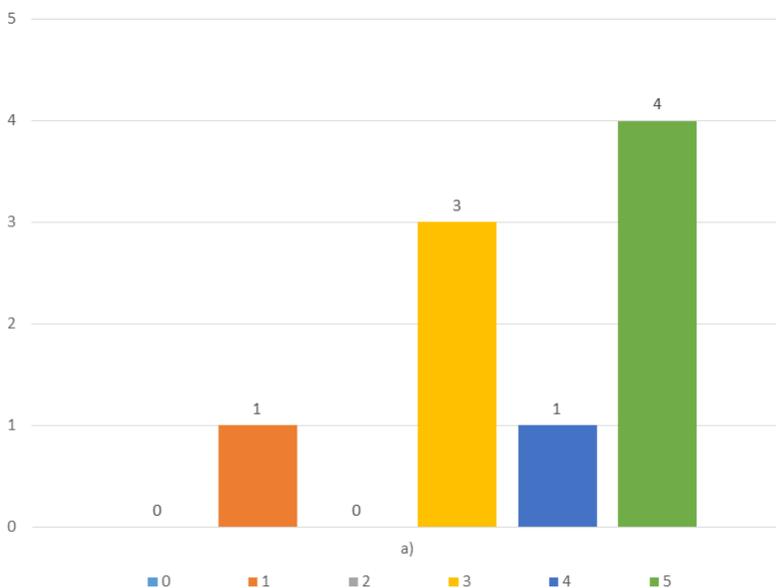


v. **Grafico N° 12, 13 y 14: Liderazgo – Visión estratégica y planificación**

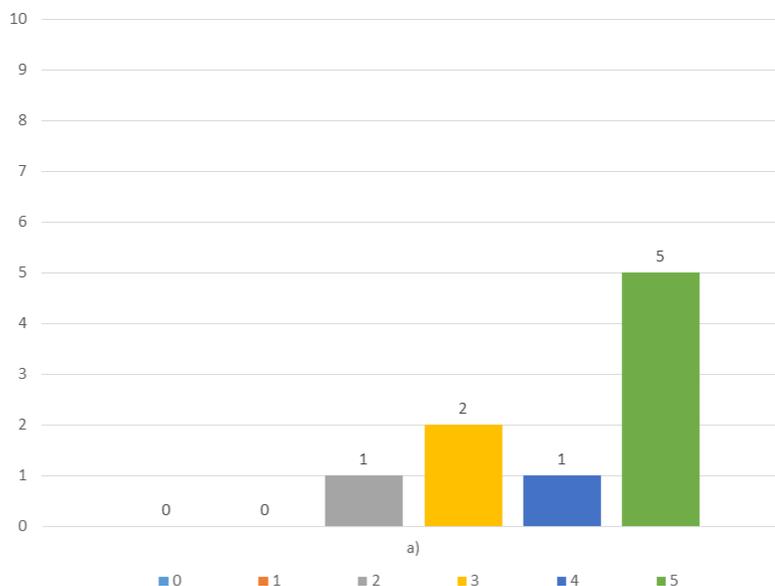
a) Existen prácticas de planificación del establecimiento.



b) Revisión y actualización del PEI de acuerdo a las necesidades.

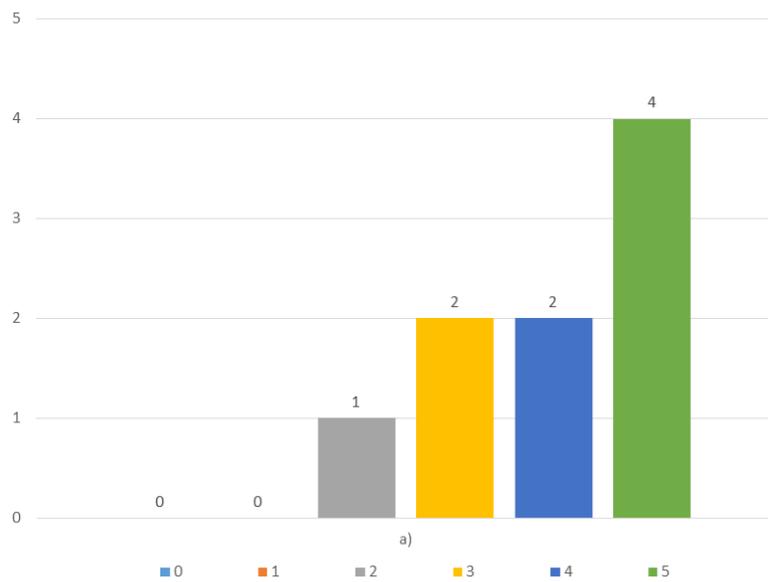


c) Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los objetivos y metas institucionales.

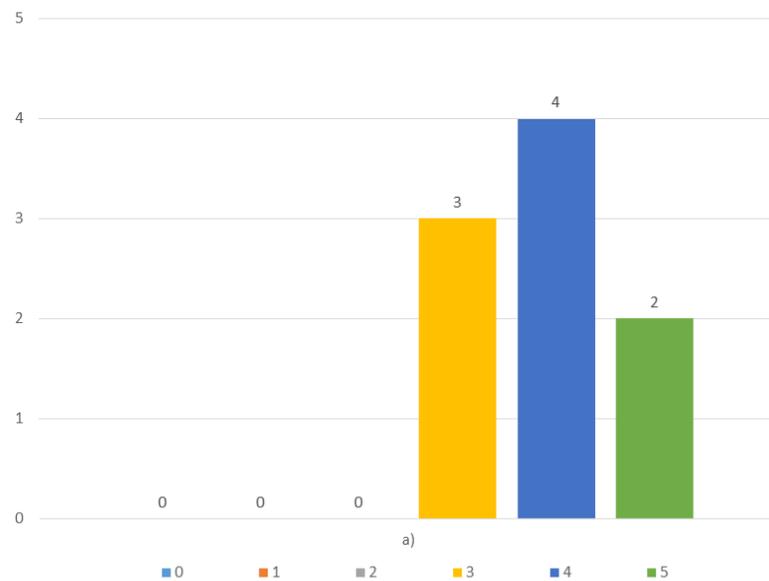


vi. Grafico N° 15 y 16: Liderazgo – Conducción y guía

a) Existen prácticas de la Directora y del equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.

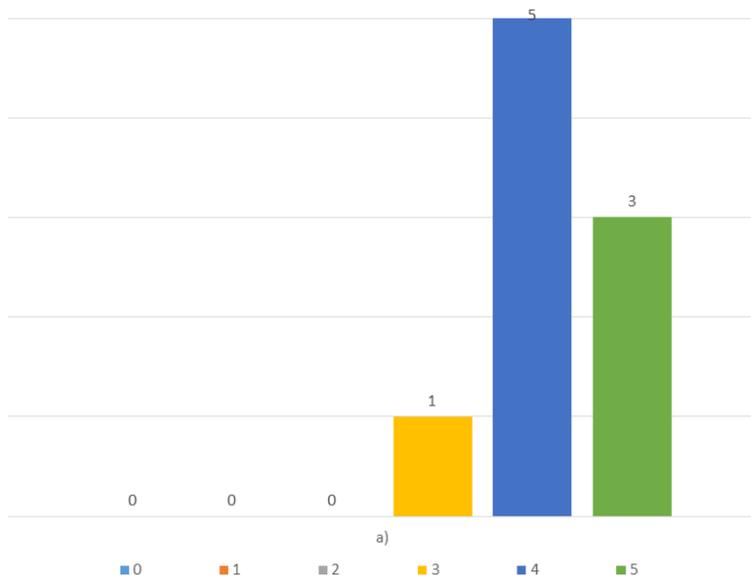


b) Existen prácticas para asegurar que el Director y el equipo Directivo evalúen su desempeño.

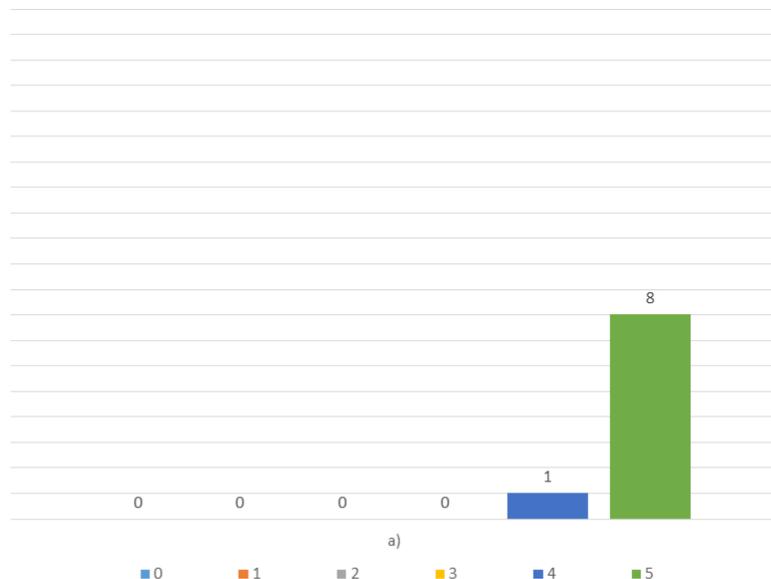


vii. Grafico N° 17 y 18: Liderazgo – Información y análisis

a) La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.

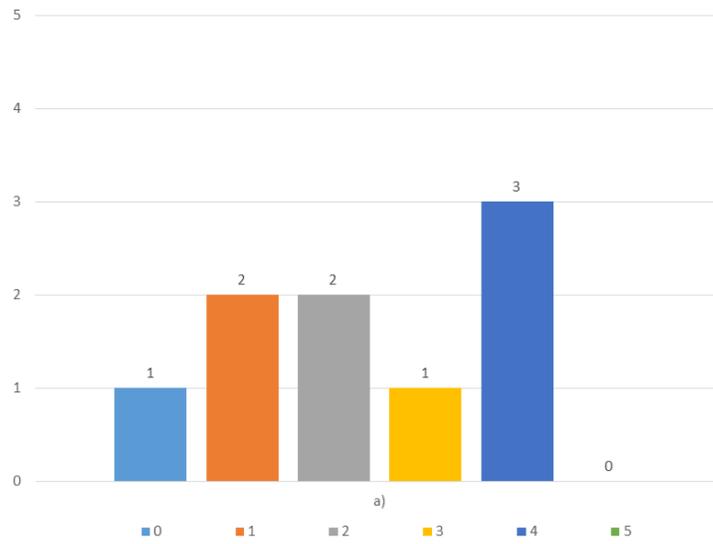


b) Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del Plan anual.

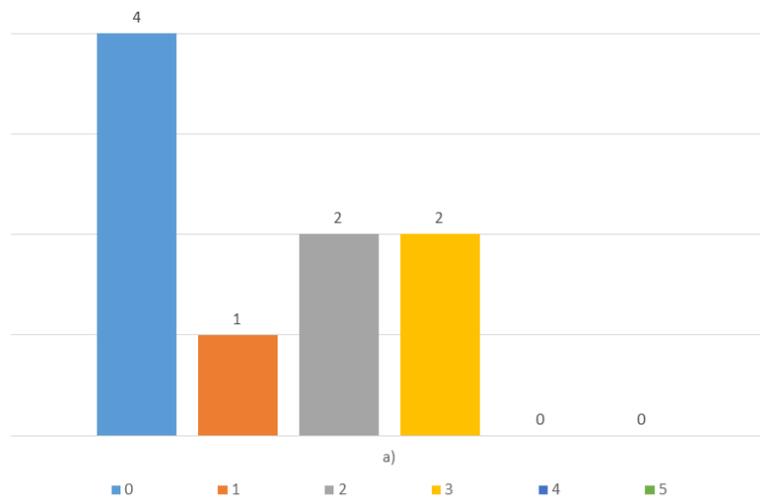


viii. Grafico N° 19 y 20: Liderazgo del Sostenedor

a) Existe presencia, conocimiento de las Necesidades que presenta el establecimiento por parte del sostenedor.

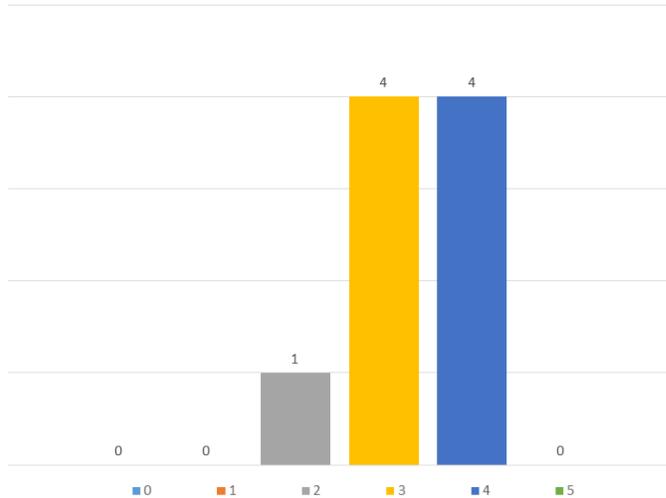


b) Existen acciones concretas por parte del sostenedor para apoyar la función del establecimiento.

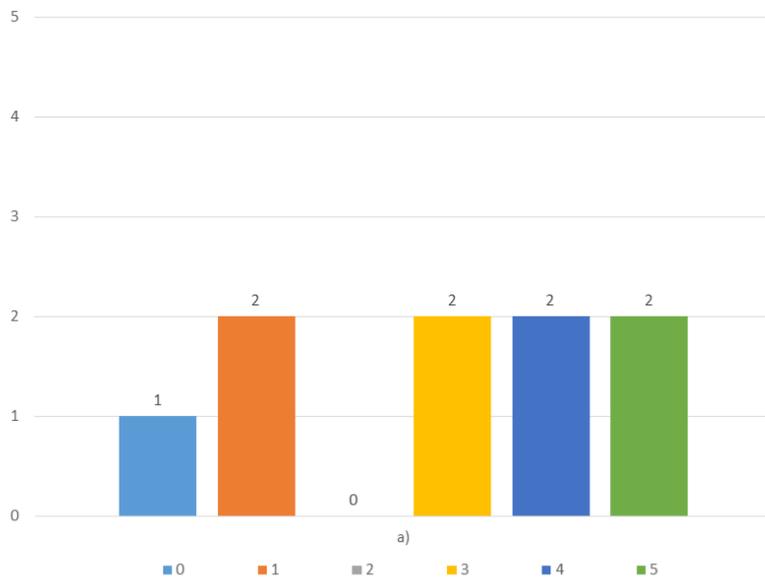


ix. Grafico N° 21 y 22: Convivencia Escolar en función al PEI

a) Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.

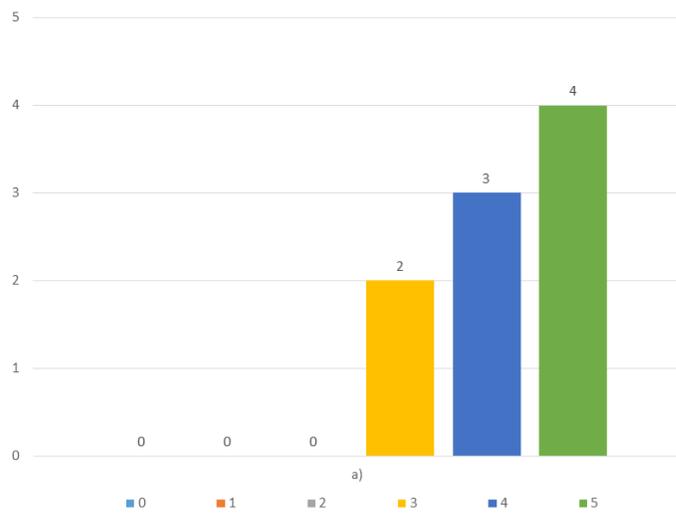


b) Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y /o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.

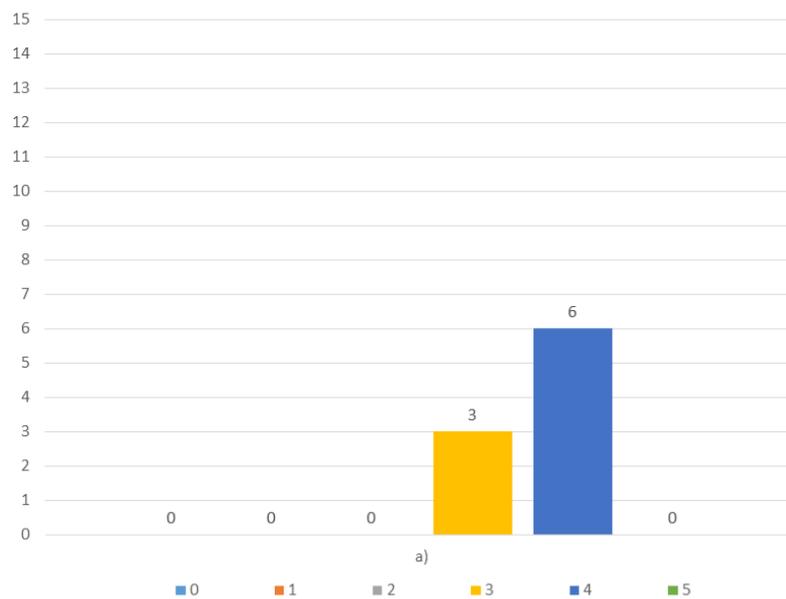


x. Grafico N° 23, 24 y 25: Convivencia Escolar - Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus aprendizajes

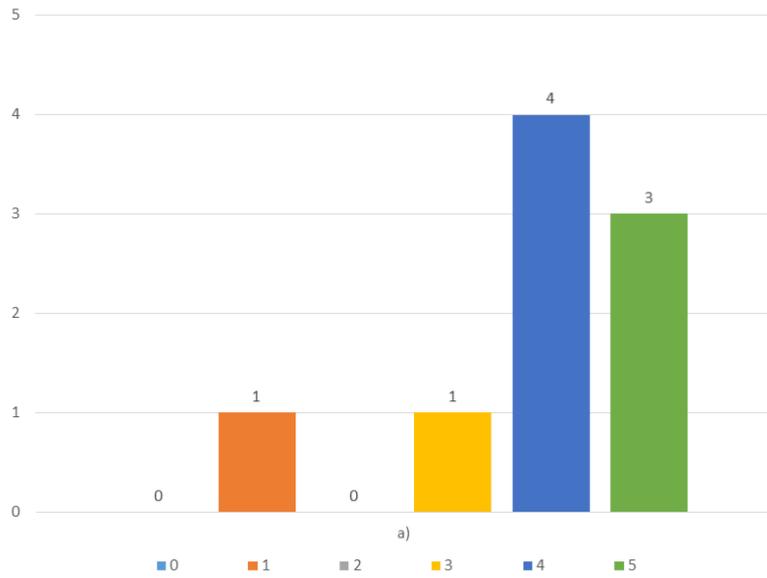
a) Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.



b) Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.

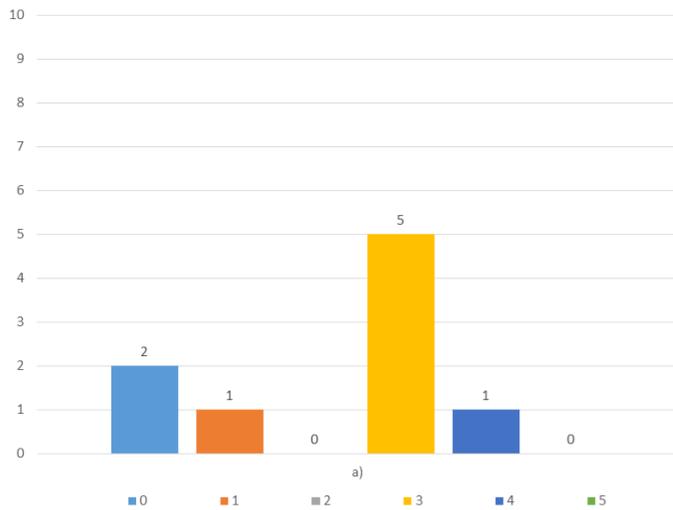


c) Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.

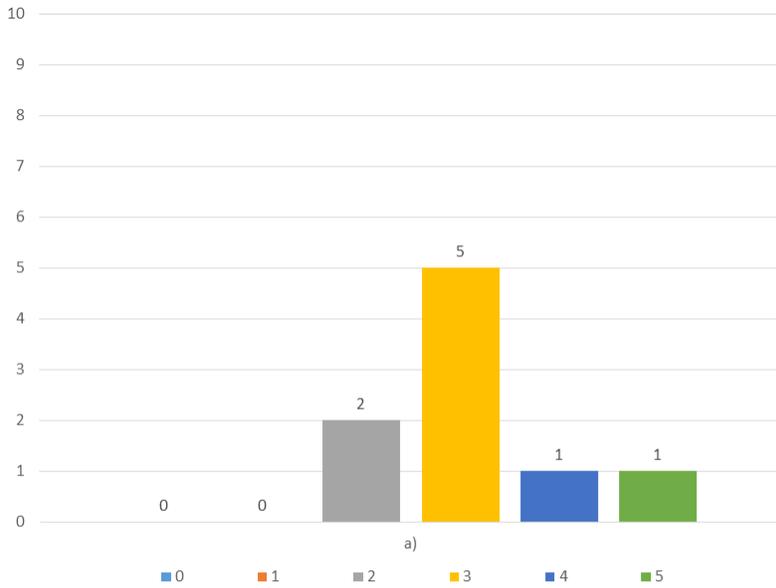


xi. Grafico N° 26 y 27: Gestión de Recursos – Recursos humanos

a) Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.

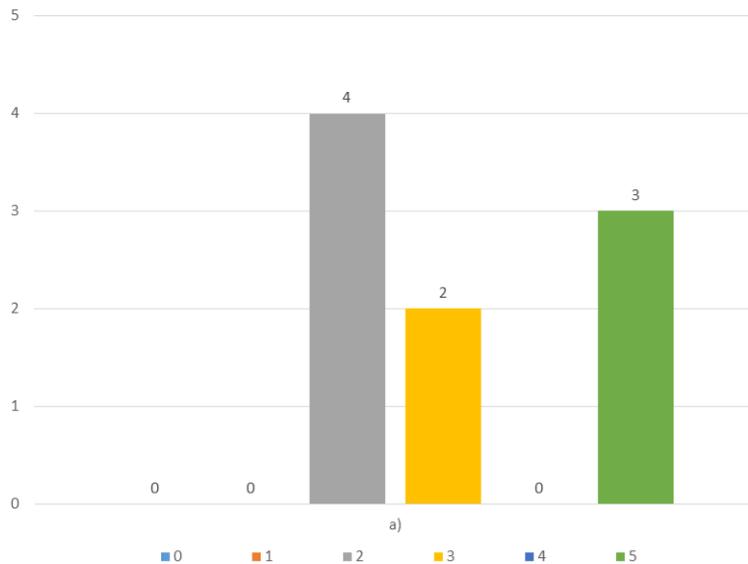


b) Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos institucionales.

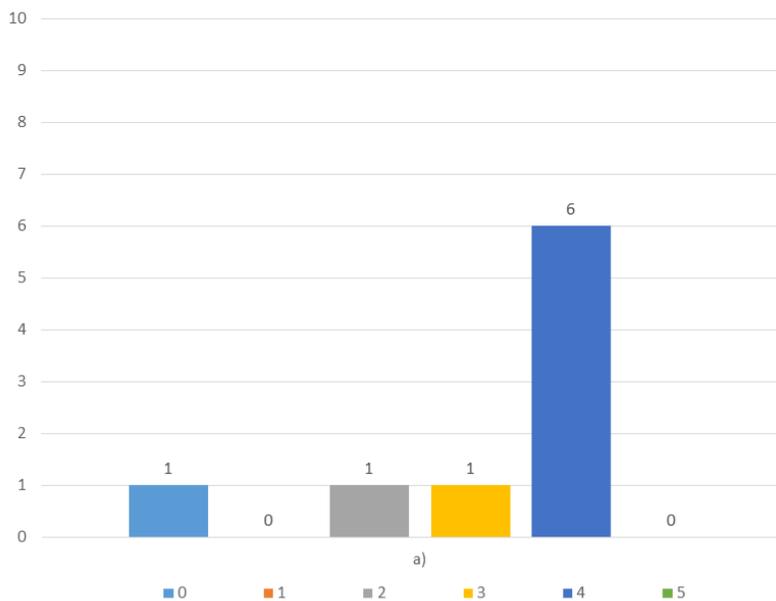


xii. Grafico N° 28 y 29: Gestión de Recursos – Recursos financieros, materiales y tecnológicos

a) Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos , tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.

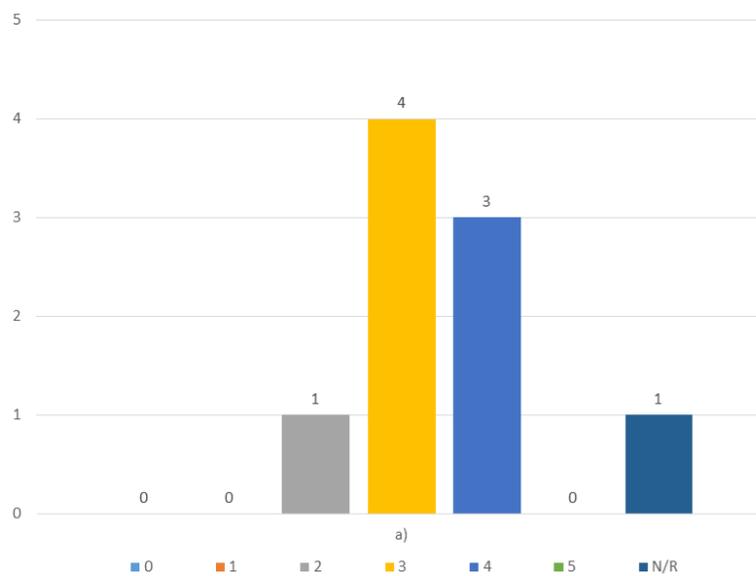


b) Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.

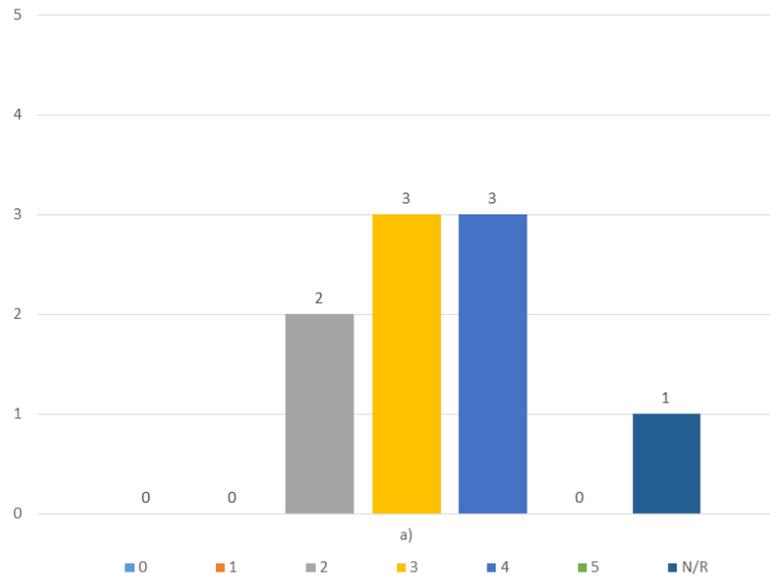


xiii. Grafico N° 30 y 31: Gestión de Recursos – Proceso de Soporte y servicios

a) Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.



b) Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.



Resultados de Encuesta realizada a Estamento Asistentes Profesionales

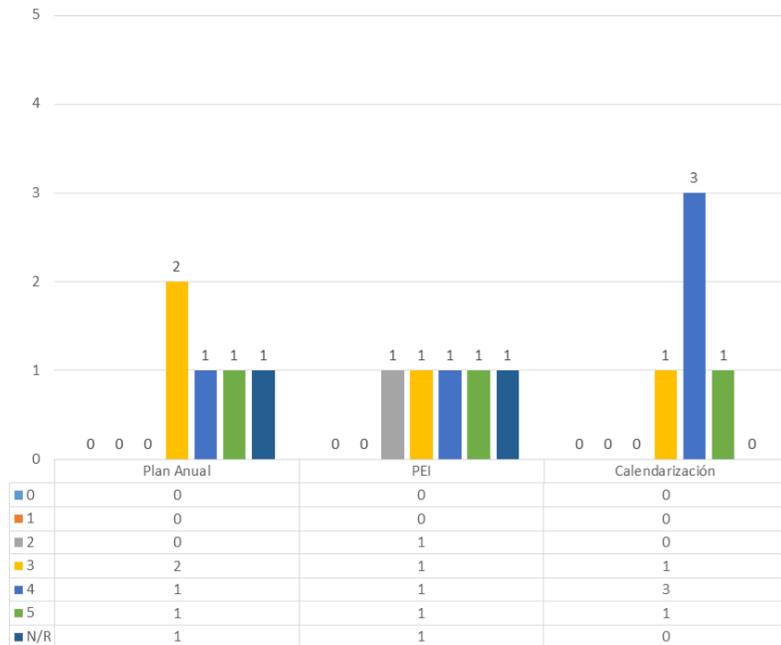
i. Gestión Curricular – Organización Curricular

a) Existen practicas en el establecimiento que articulan:

a) Plan Anual

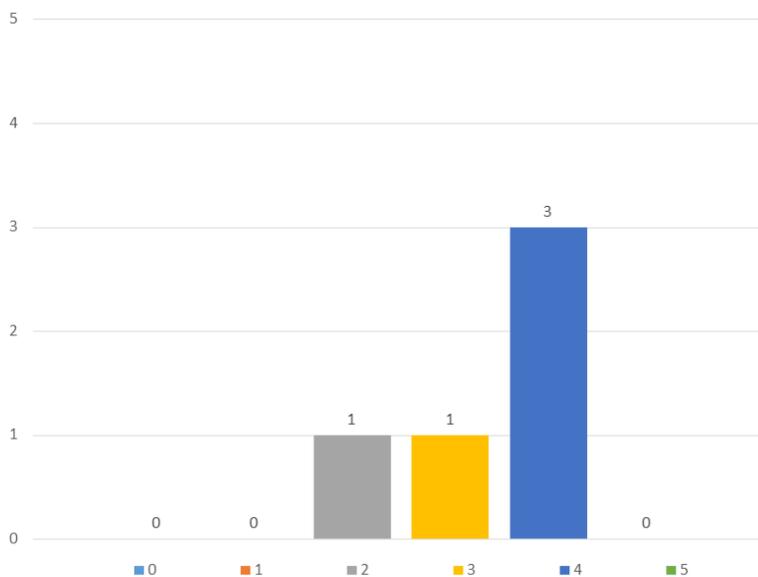
b) PEI

c) Calendarización

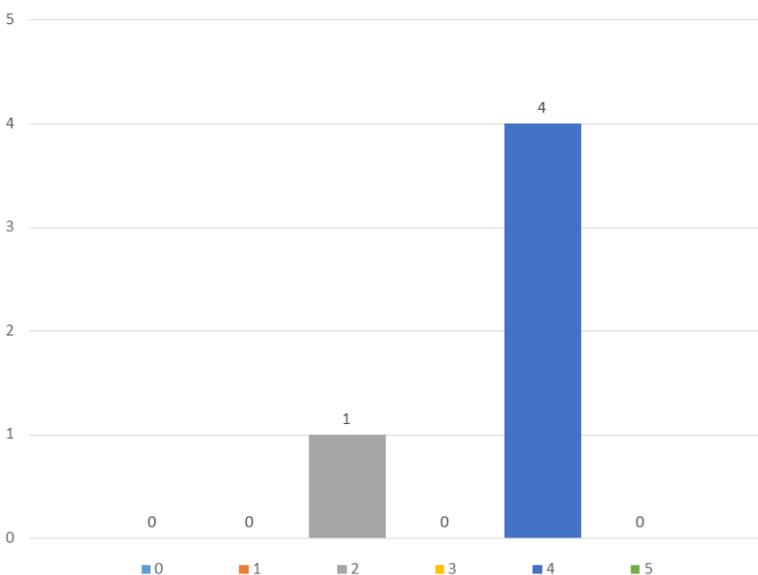


ii. Gestión Curricular – Preparación de la Enseñanza

a) Existen prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de co-enseñanza con los profesores y el PEI.

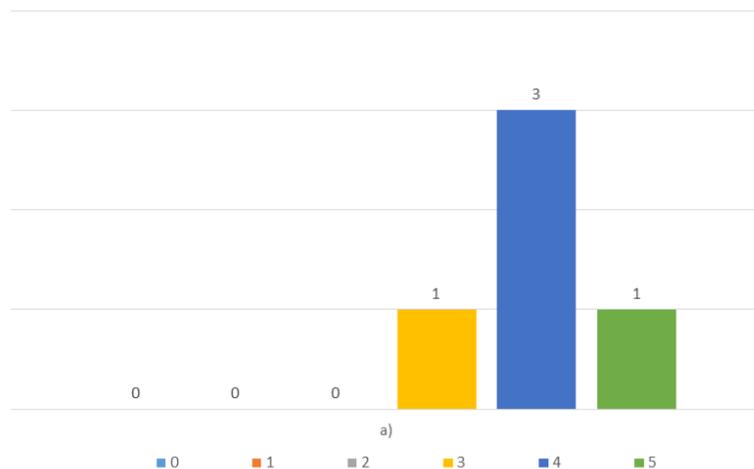


b) Existen prácticas para asegurar que las estrategias de co-enseñanza diseñadas por los asistentes Profesionales sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.

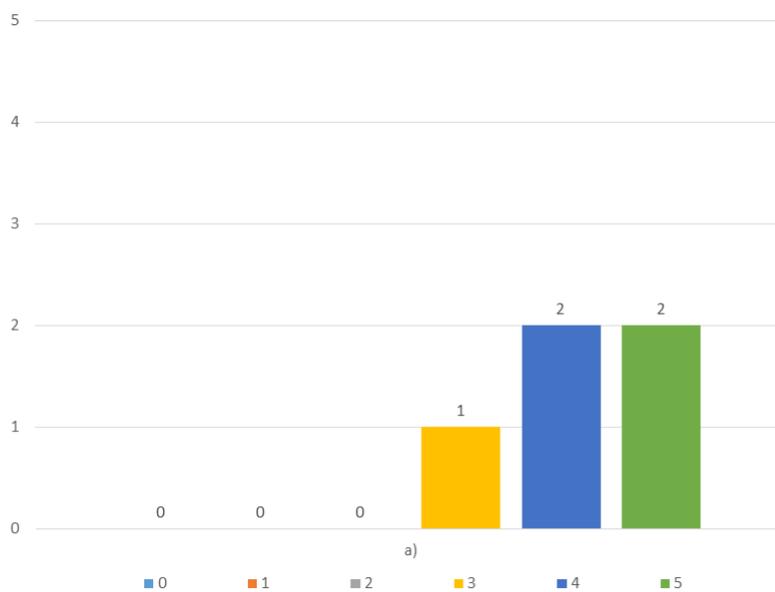


iii. Liderazgo – Visión Estratégica y planificación

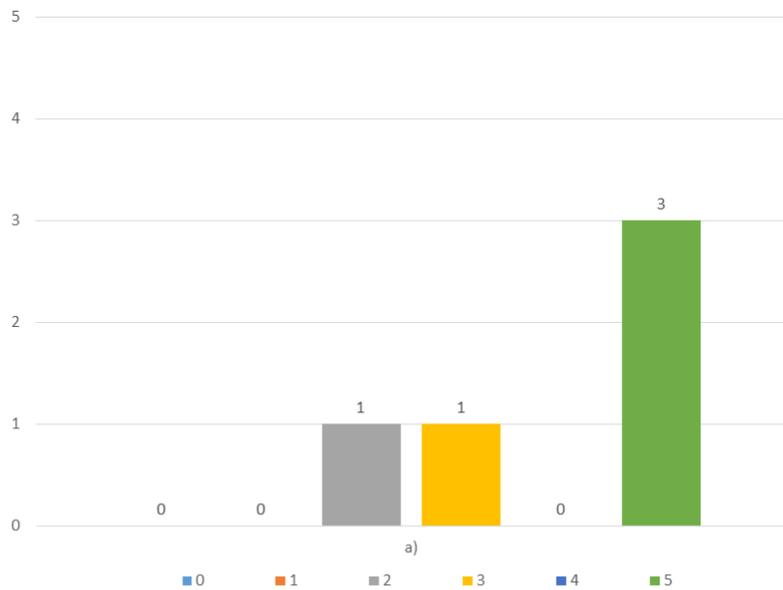
a) Existen prácticas de planificación del establecimiento.



b) Revisión y actualización del PEI de acuerdo a las necesidades.

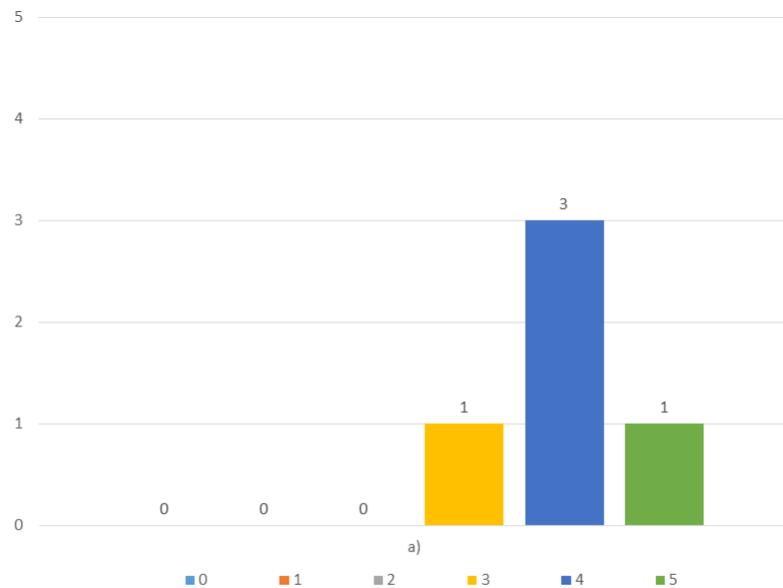


c) Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los objetivos y metas institucionales.

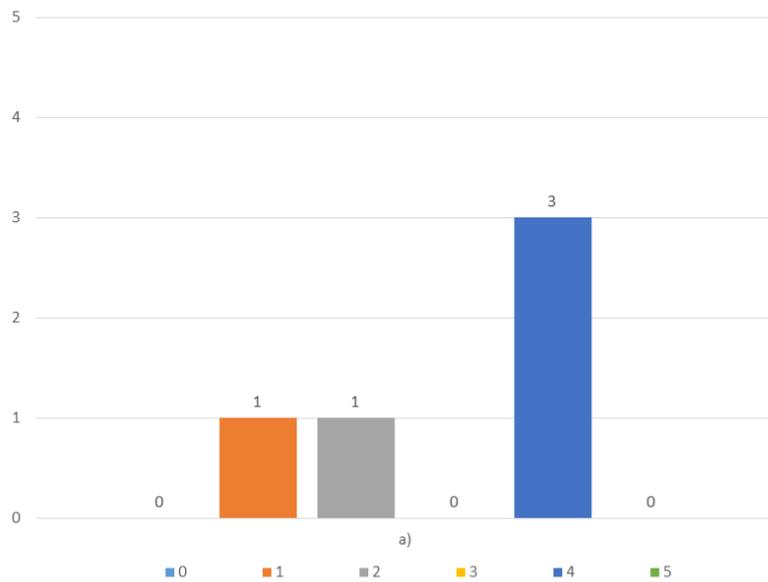


iv. Liderazgo – Conducción y guía

a) Existen prácticas de la Directora y del equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.

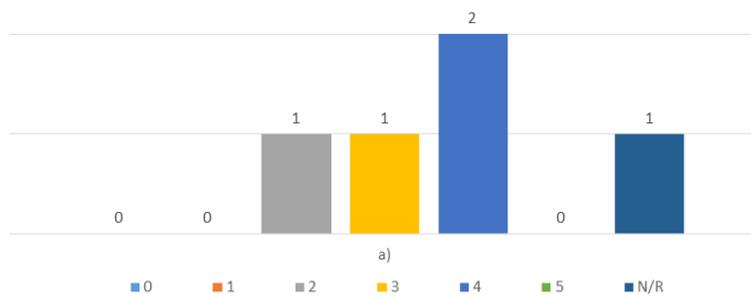


b) Existen prácticas para asegurar que el Director y el equipo Directivo evalúen su desempeño.

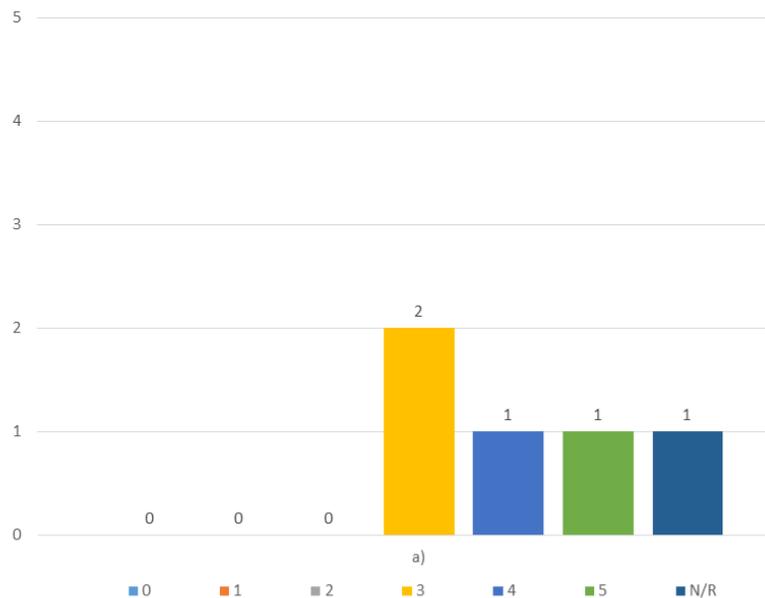


v. Liderazgo – Información y análisis

a) La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.

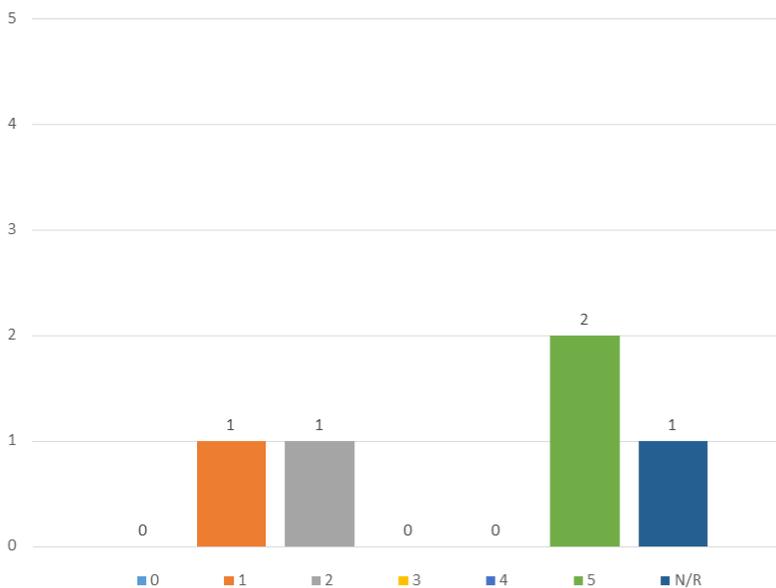


b) Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del Plan anual.

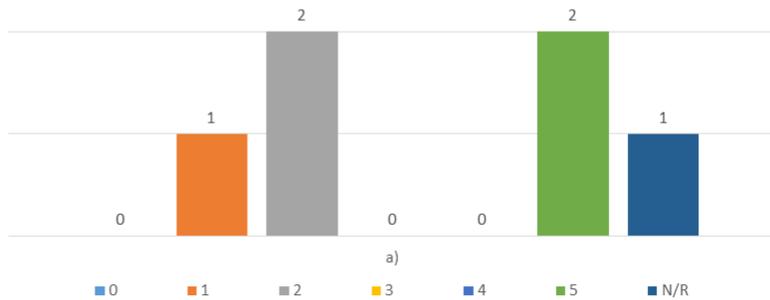


vi. Liderazgo del Sostenedor

a) Existe presencia, conocimiento de las Necesidades que presenta el establecimiento por parte del sostenedor.

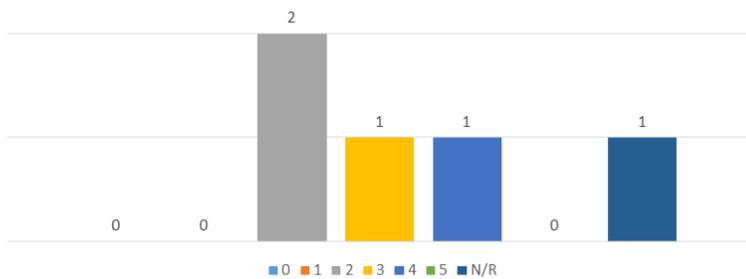


b) Existen acciones concretas por parte del sostenedor para apoyar la función del establecimiento.

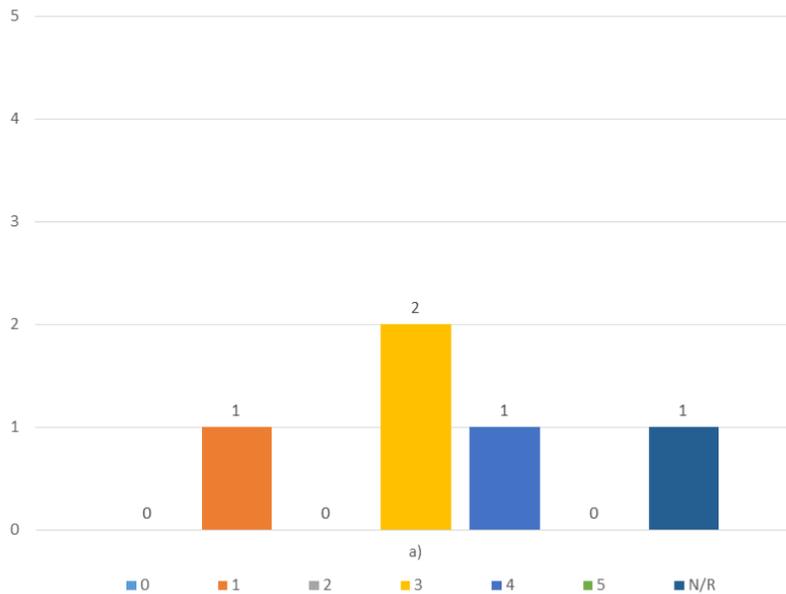


vii. Convivencia Escolar – En función al PEI

a) Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.

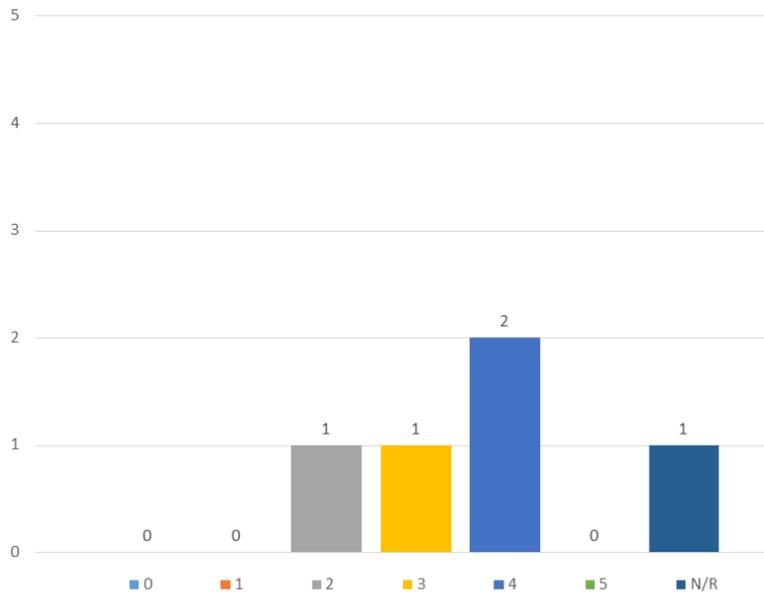


b) Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.

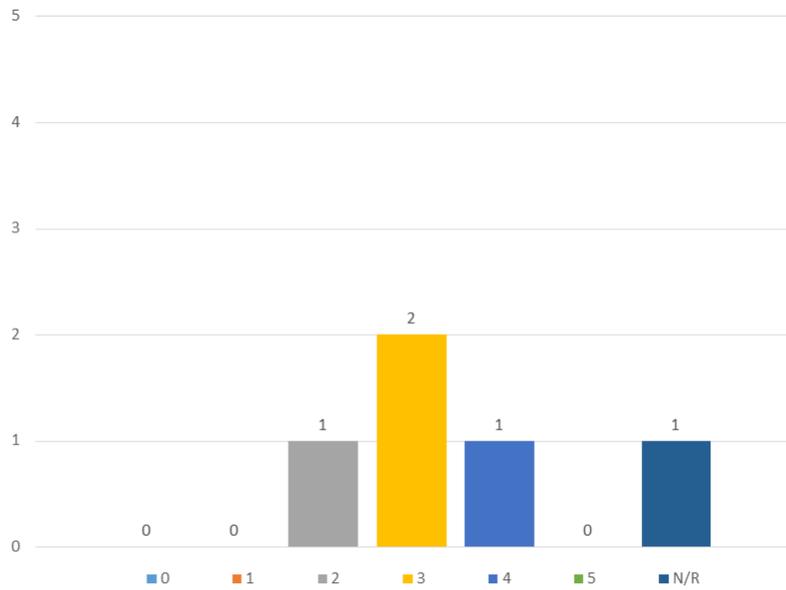


viii. Convivencia Escolar – Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus aprendizajes

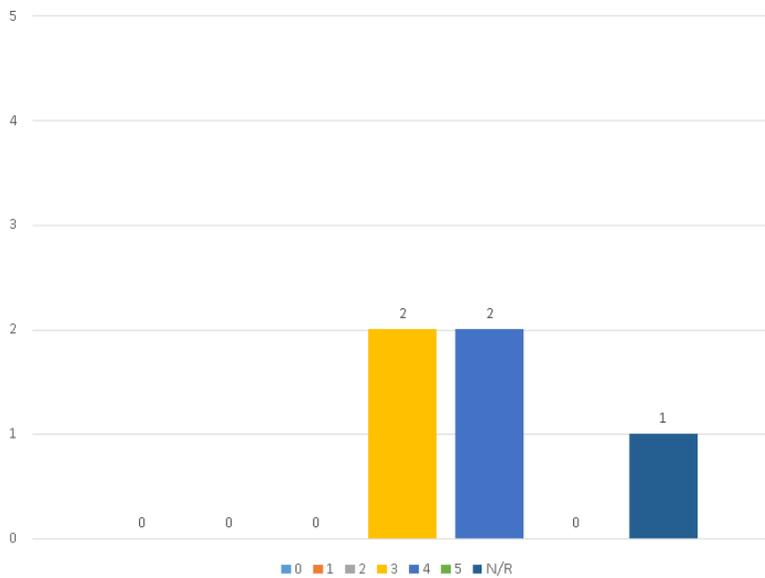
a) Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.



b) Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.

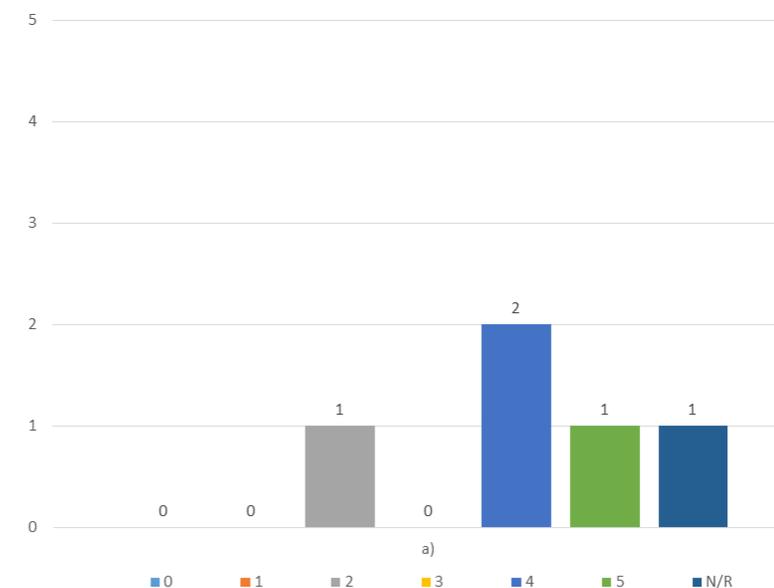


c) Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.

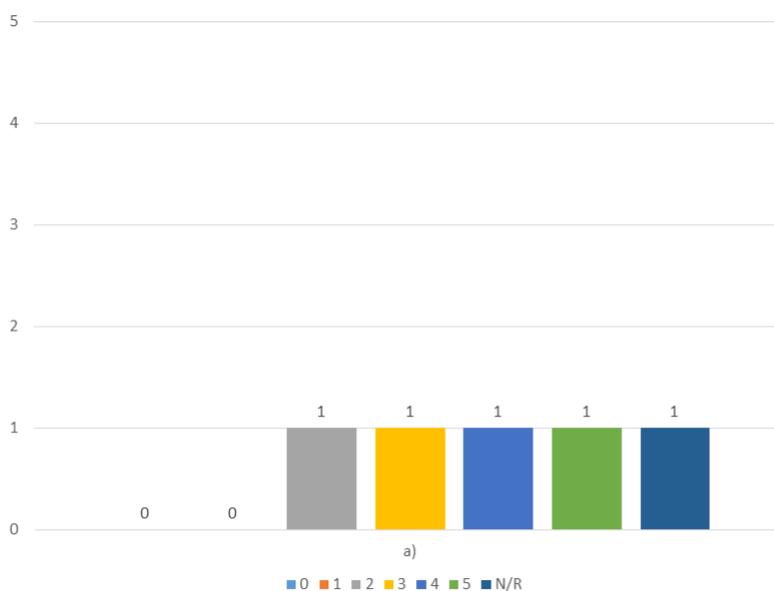


ix. Gestión de recursos – Recursos humanos

a) Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.

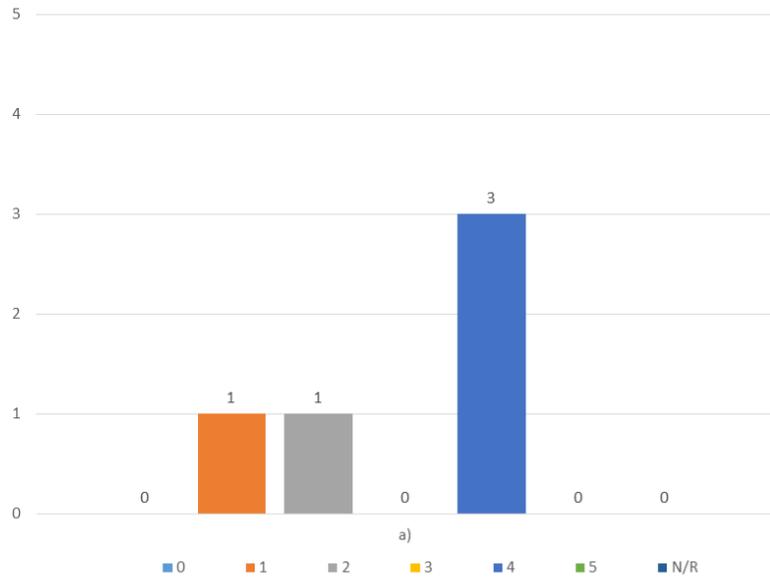


b) Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos institucionales.

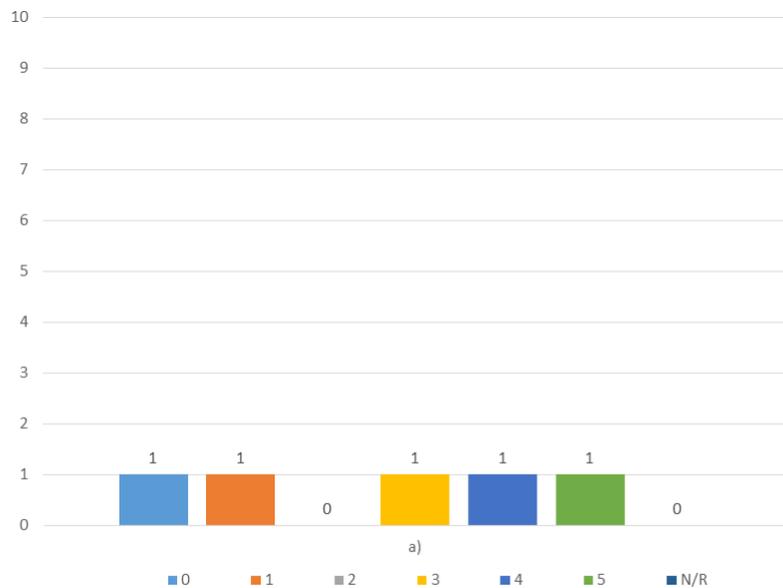


x. Gestión de recursos – Recursos financieros, Materiales y tecnológicos.

a) Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos , tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.

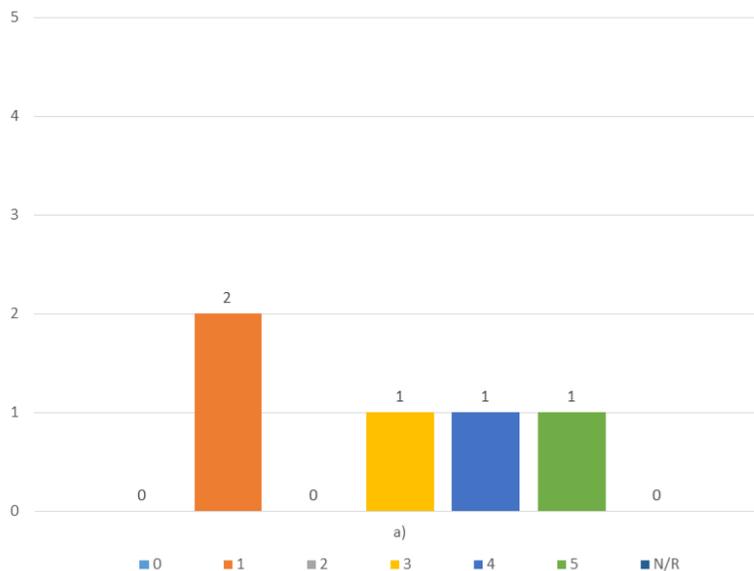


b) Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.

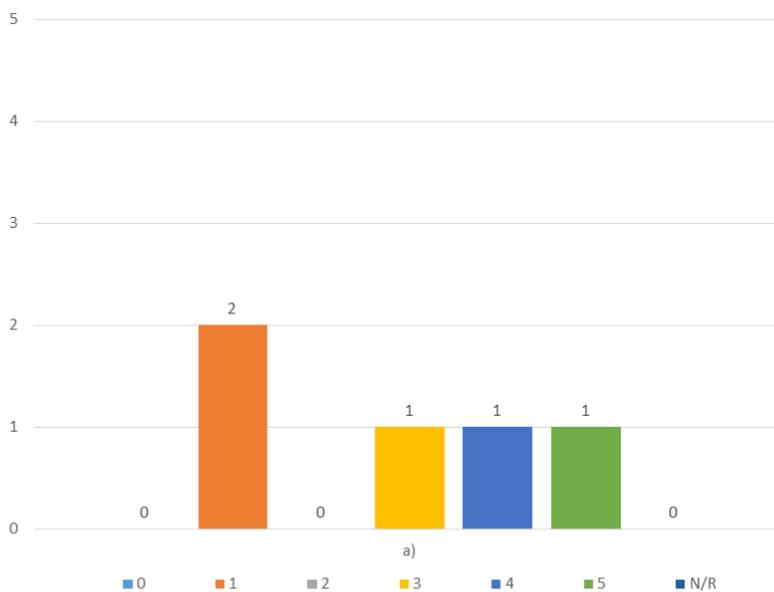


xi. Gestión de recursos – Procesos de soporte y servicios

a) Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.

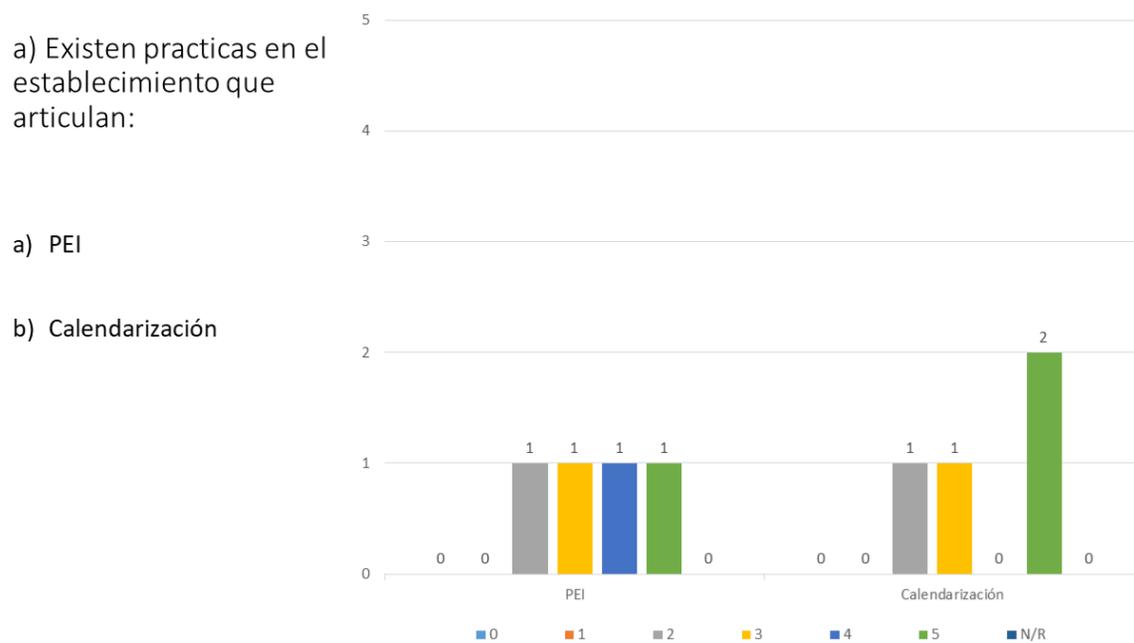


b) Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.



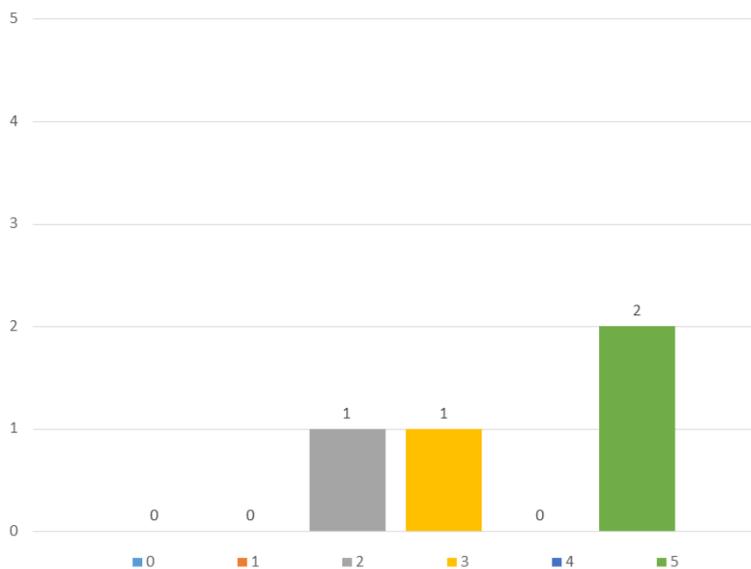
**Resultados de Encuesta realizada a Estamento Asistentes de Educación:
Asistentes de Aula y servicios menores.**

i. Gestión Curricular – Organización Curricular

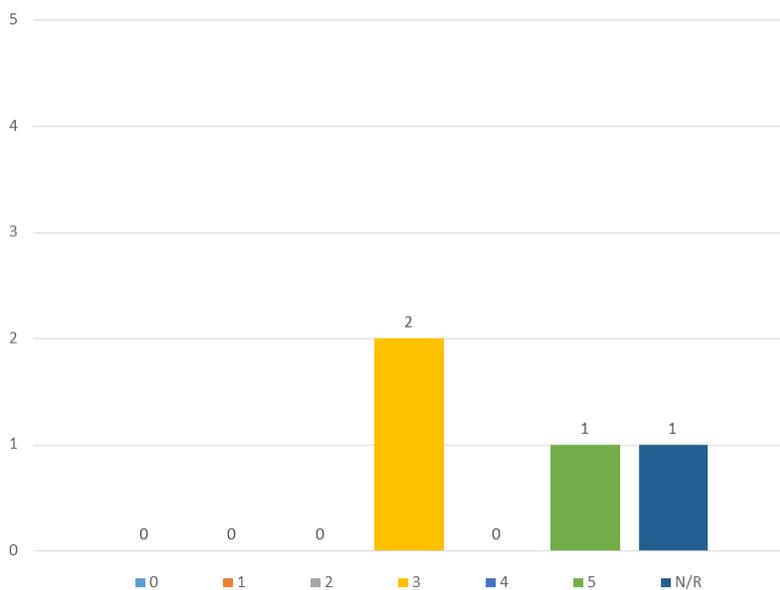


ii. Gestión Curricular – Preparación de la enseñanza

a) Existen prácticas que aseguren apoyo co-enseñanza con los profesores y el PEI: como apoyo en revisión de cuadernos, marcar cuadernos, elaboración de material, diario mural, etc.

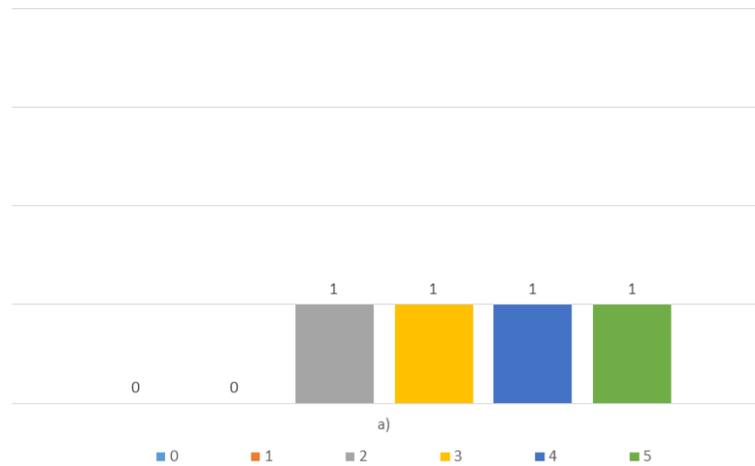


b) Existen prácticas para asegurar que las estrategias de co-enseñanza diseñadas por los asistentes que sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.

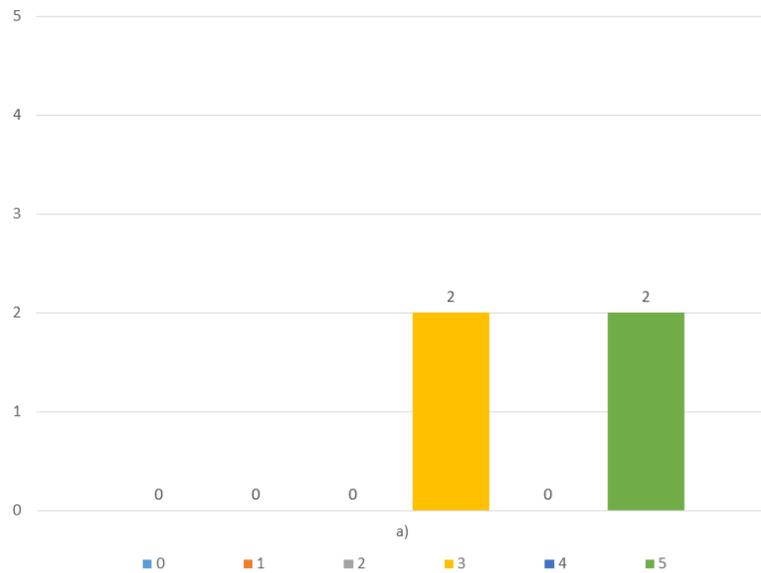


iii. Liderazgo – Visión estratégica y planificación

a) Revisión y actualización del PEI de acuerdo a las necesidades.

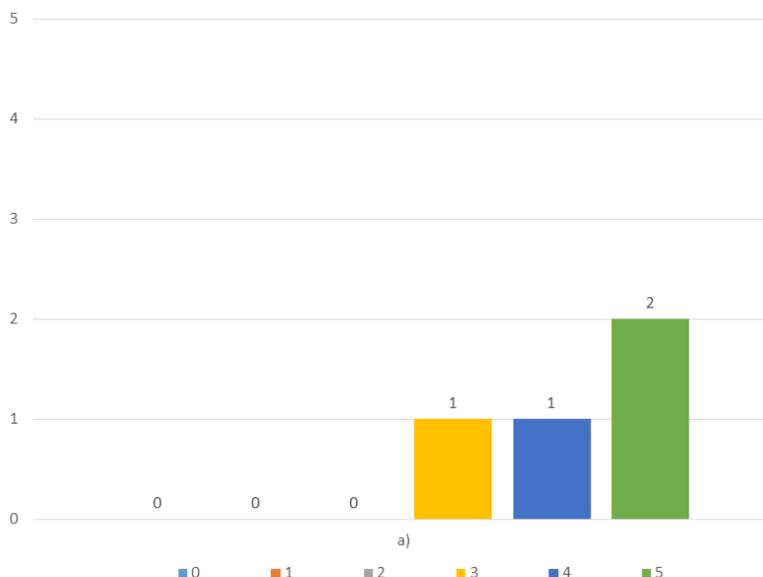


b) Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los objetivos y metas institucionales.



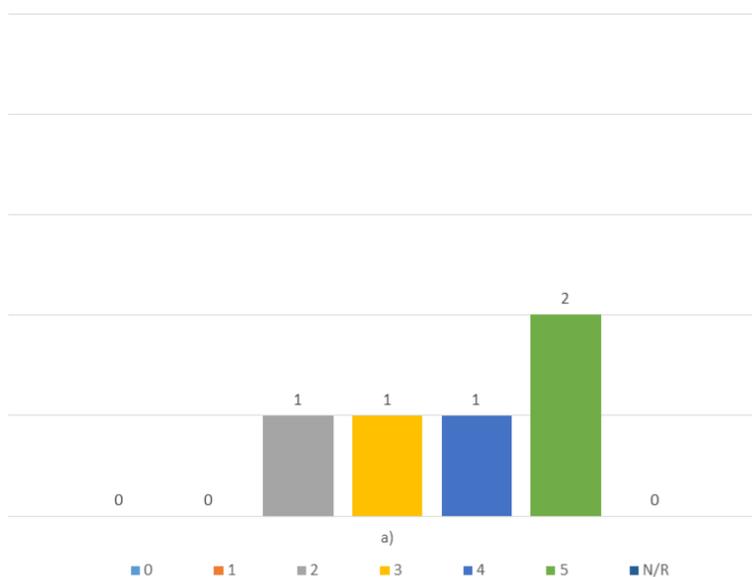
iv. Liderazgo – Conducción y guía

a) Existen prácticas de la Directora y del equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.

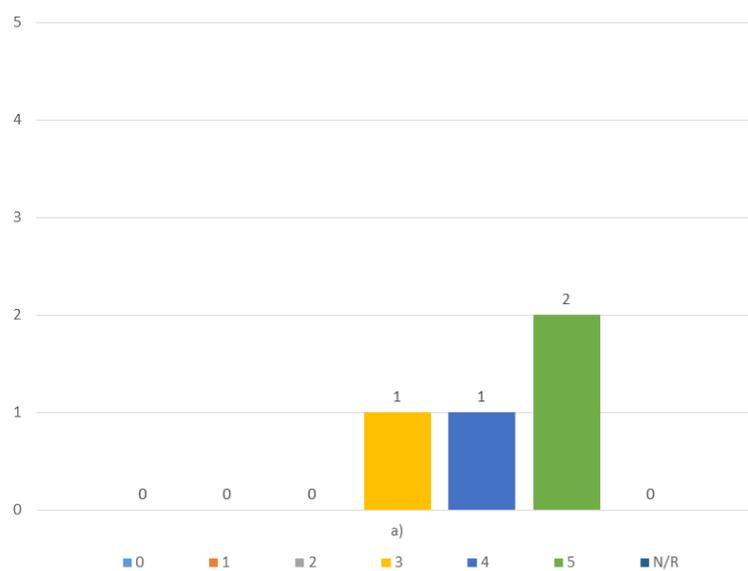


v. Liderazgo – Información y análisis

a) La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.

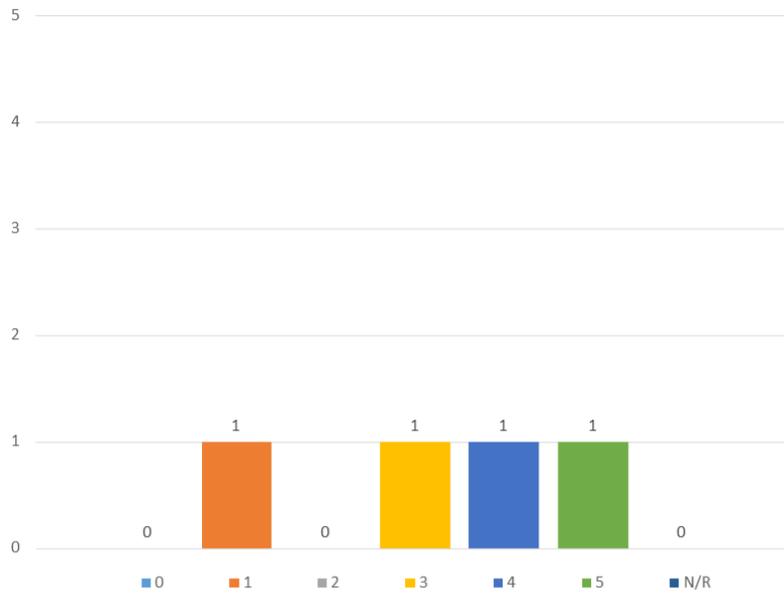


b) Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del Plan anual.

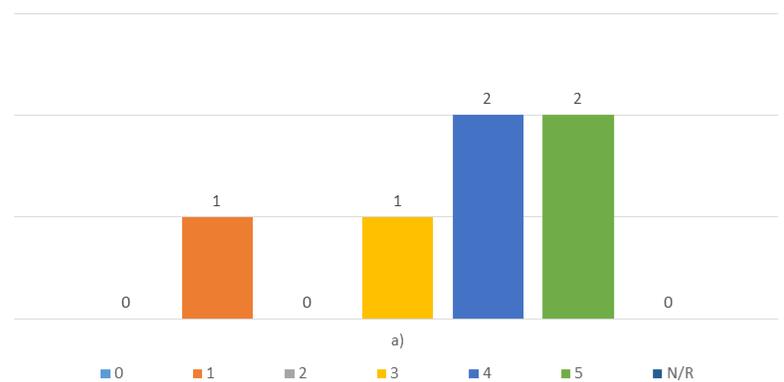


vi. Liderazgo del Sostenedor

a) Existe presencia, conocimiento de las Necesidades que presenta el establecimiento por parte del sostenedor.

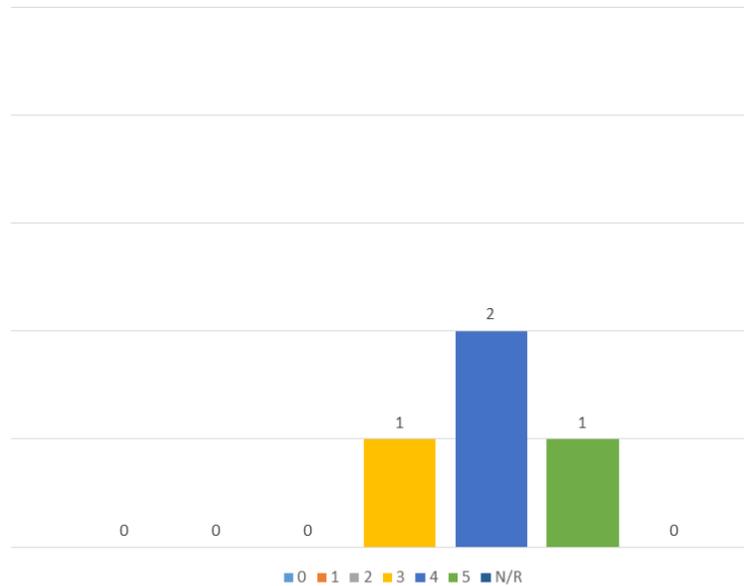


b) Existen acciones concretas por parte del sostenedor para apoyar la función del establecimiento.

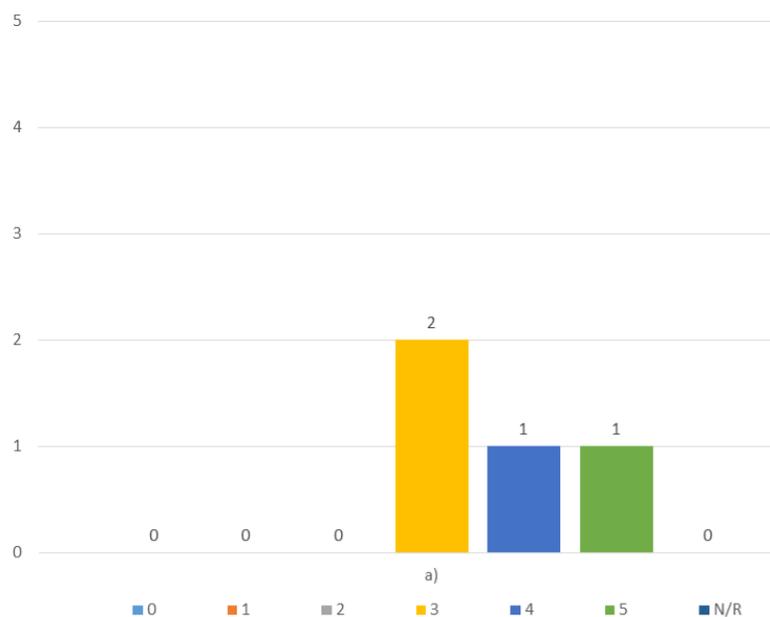


vii. Convivencia Escolar en función del PEI

a) Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.

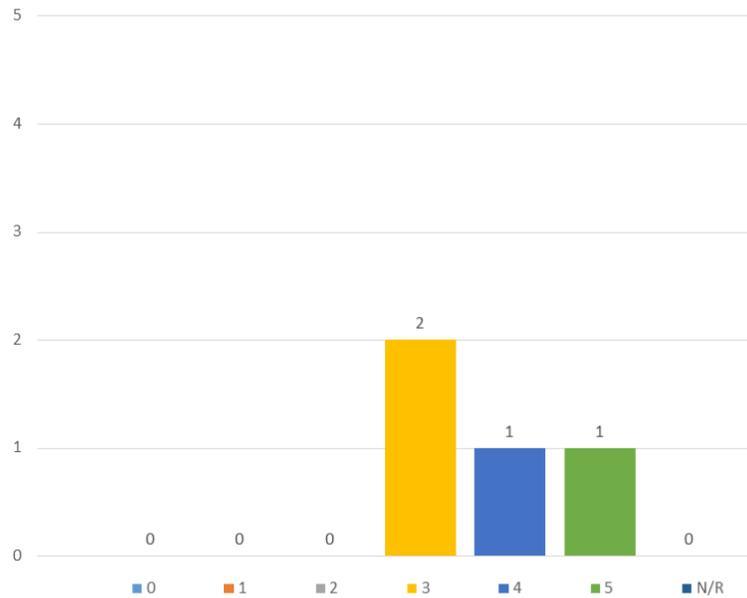


b) Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y /o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.

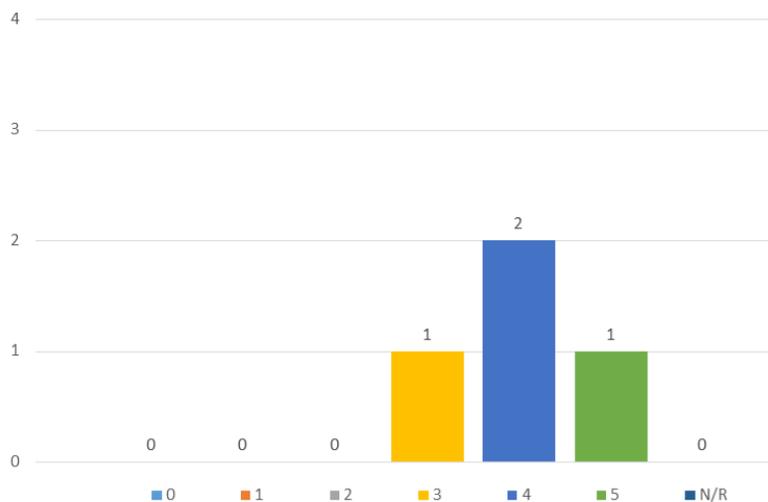


viii. Convivencia Escolar – Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus aprendizajes

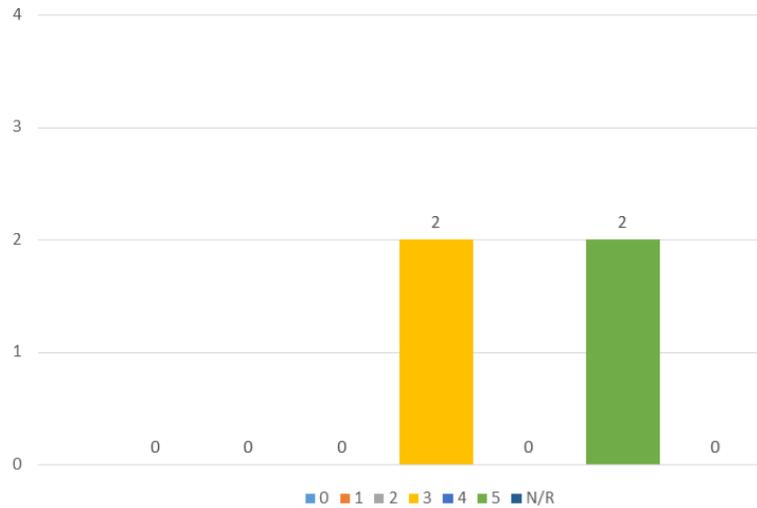
a) Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.



b) Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.

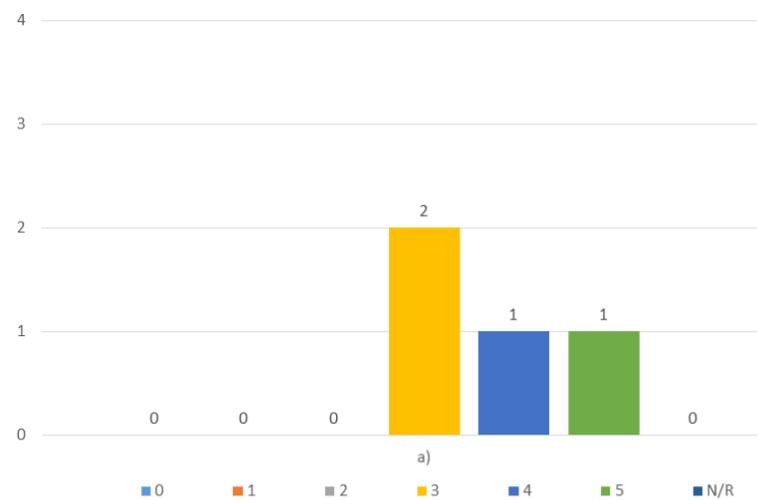


c) Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.

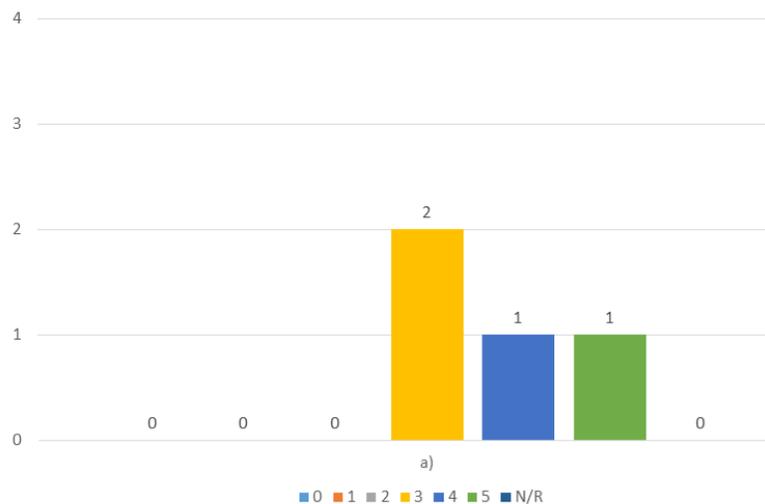


ix. Gestión de recursos: Recursos humanos

a) Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.

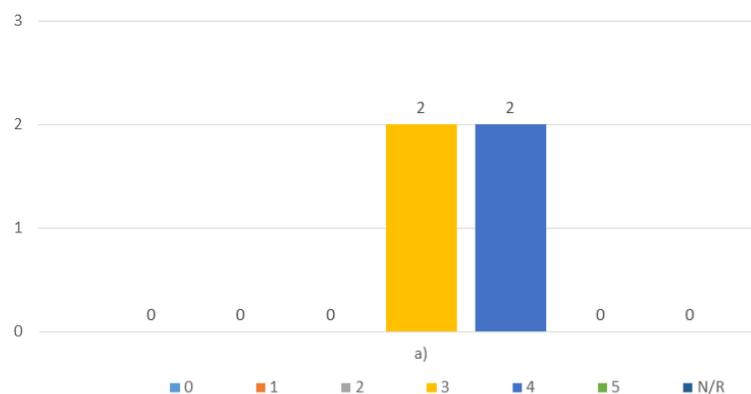


b) Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos institucionales.

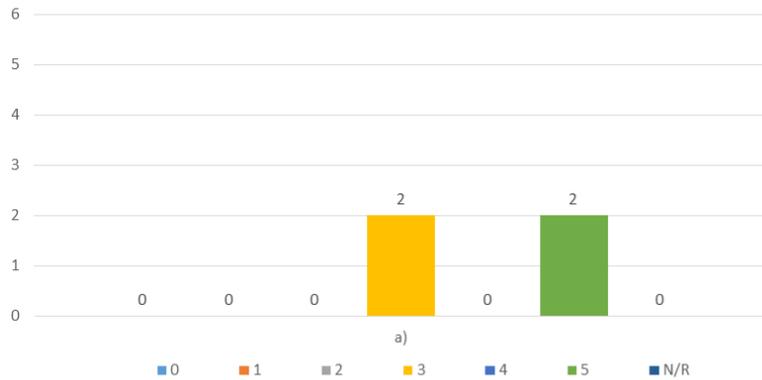


x. Gestión de recursos: Recursos financieros, materiales y tecnológicos

a) Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.

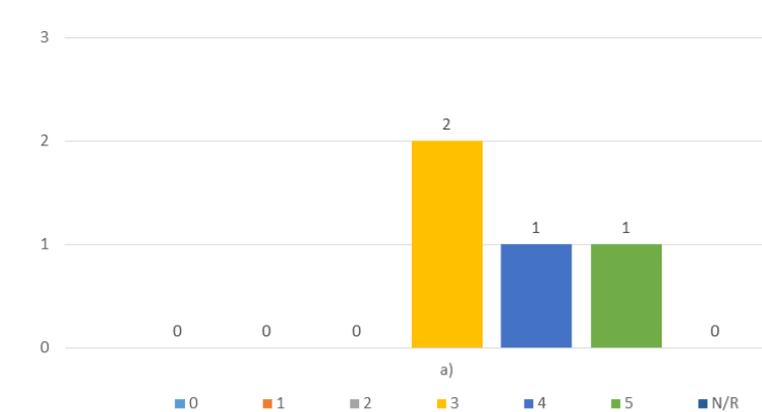


b) Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.

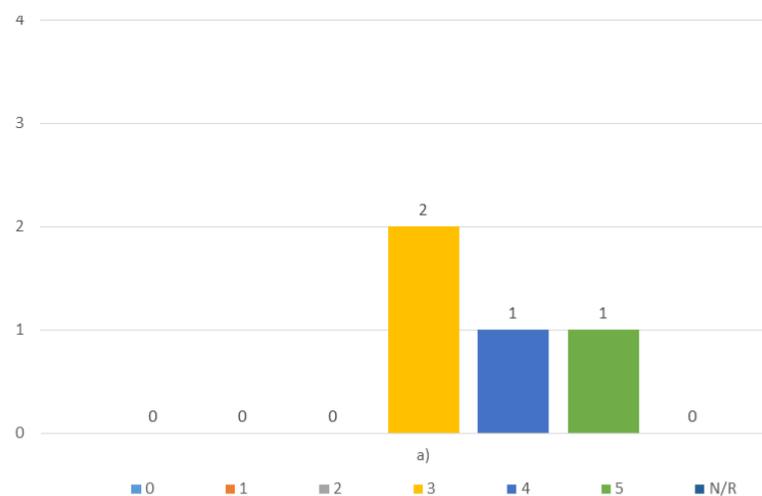


xi. Gestión de recursos – Procesos de soporte y servicios

a) Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.



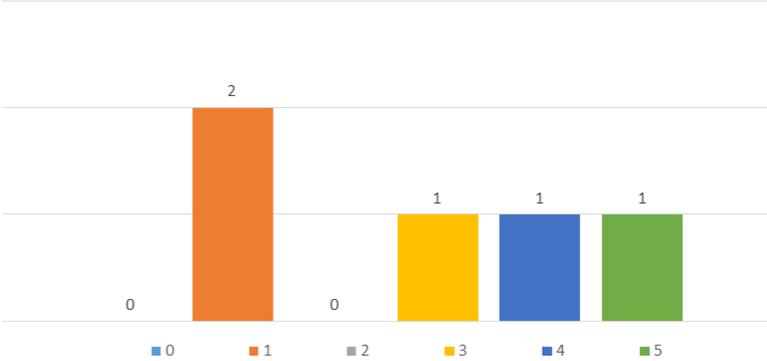
b) Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.



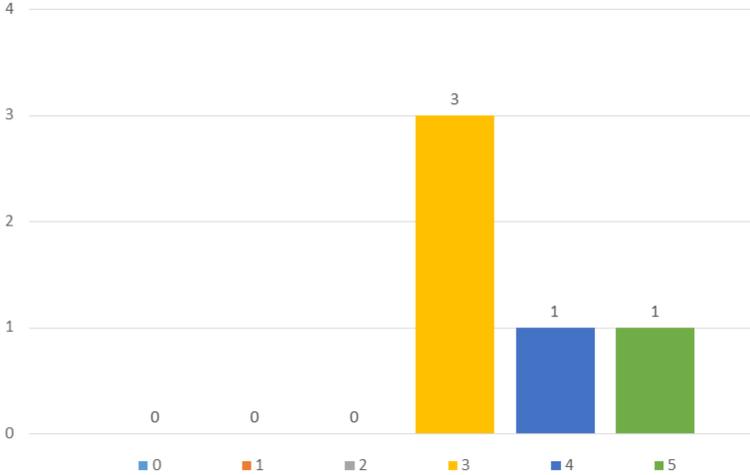
Resultados de Encuesta realizada a Estamento Apoderados(as)

i. Liderazgo – Visión estratégica y planificación

a) Revisión y actualización del PEI de acuerdo a las necesidades.

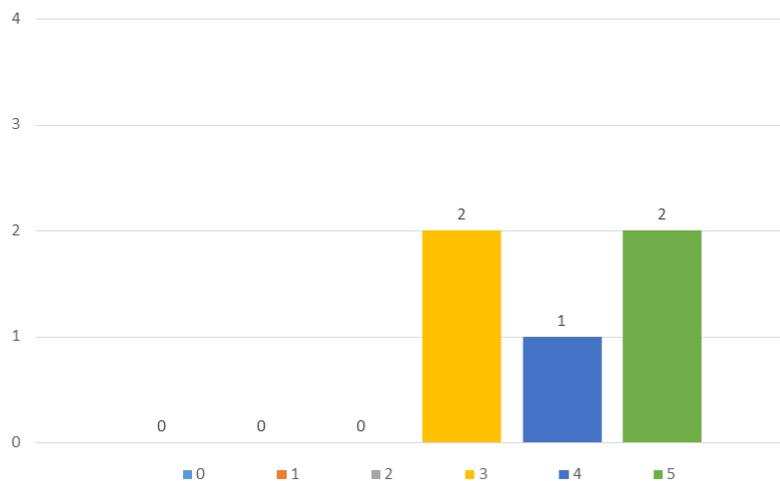


b) Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los objetivos y metas institucionales.



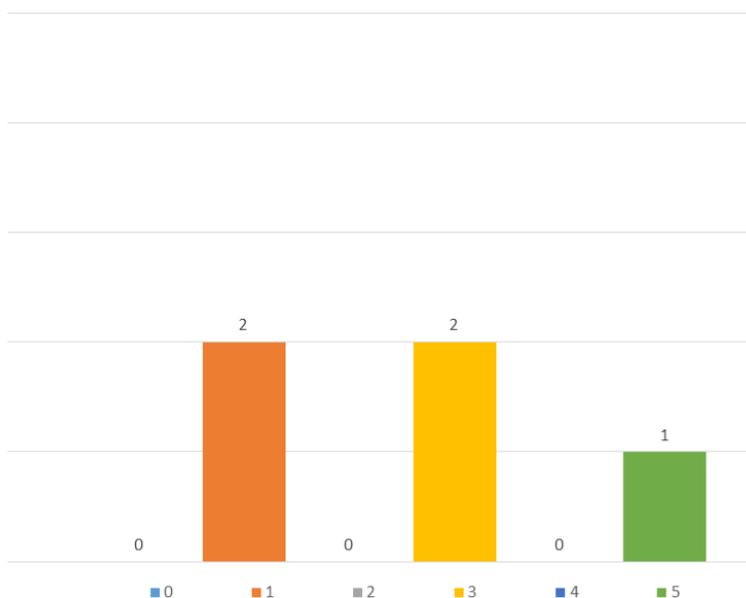
ii. Liderazgo – Conducción y guía

a) Existen prácticas de la Directora y del equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.

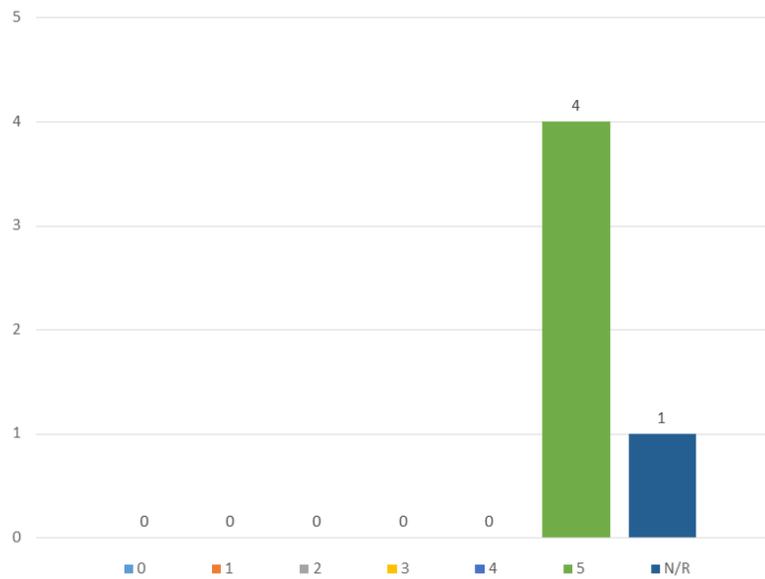


iii. Liderazgo – Información y análisis

a) La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.

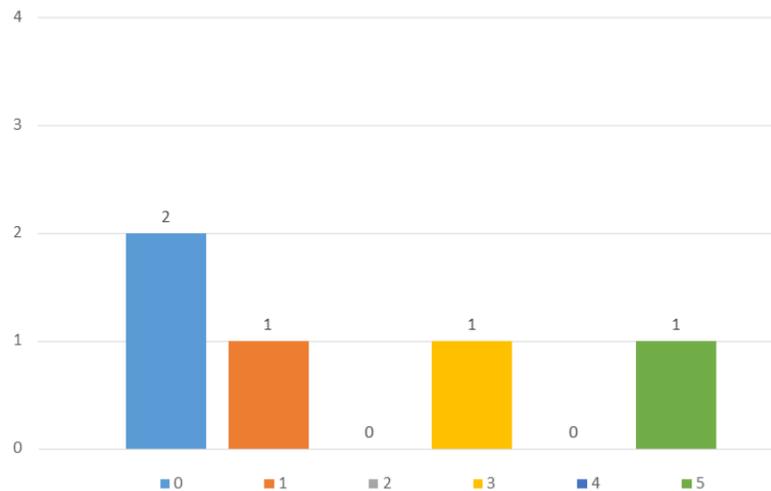


b) Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del Plan anual.

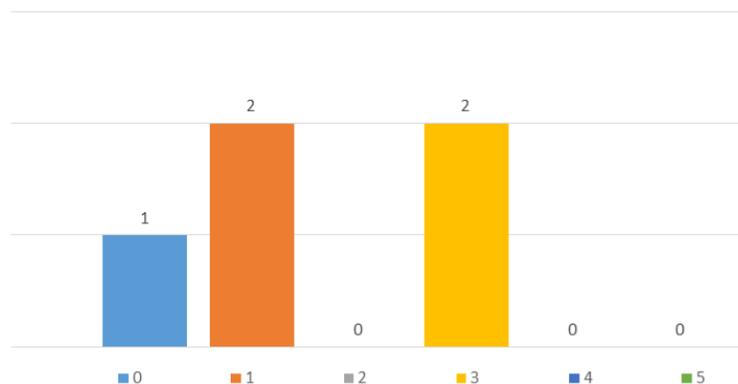


iv. Liderazgo del Sostenedor

a) Existe presencia, conocimiento de las Necesidades que presenta el establecimiento por parte del sostenedor.

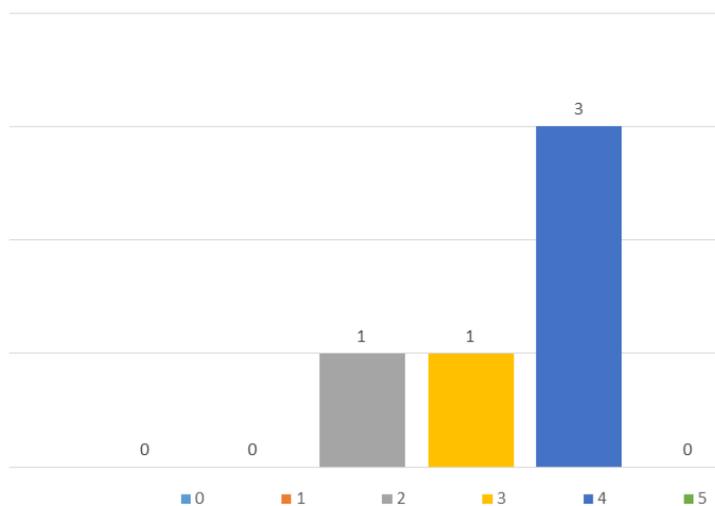


b) Existen acciones concretas por parte del sostenedor para apoyar la función del establecimiento.

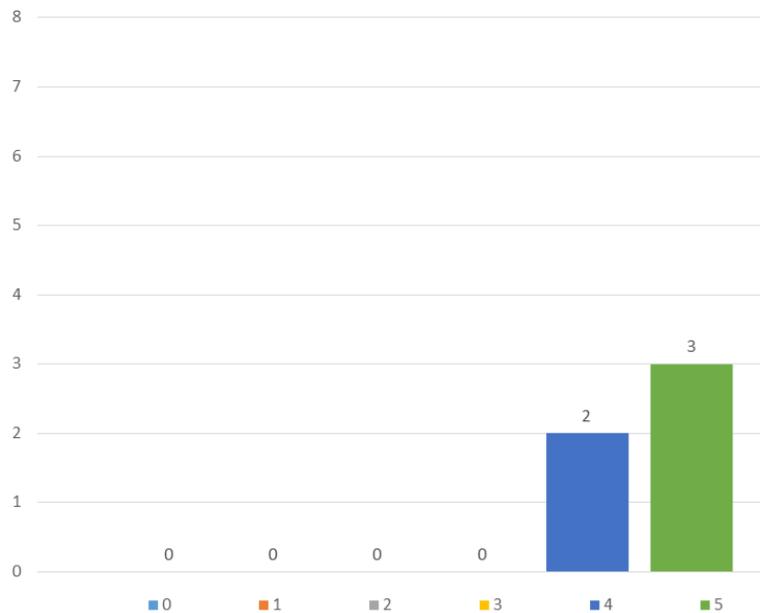


v. Convivencia escolar en función al PEI

a) Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.

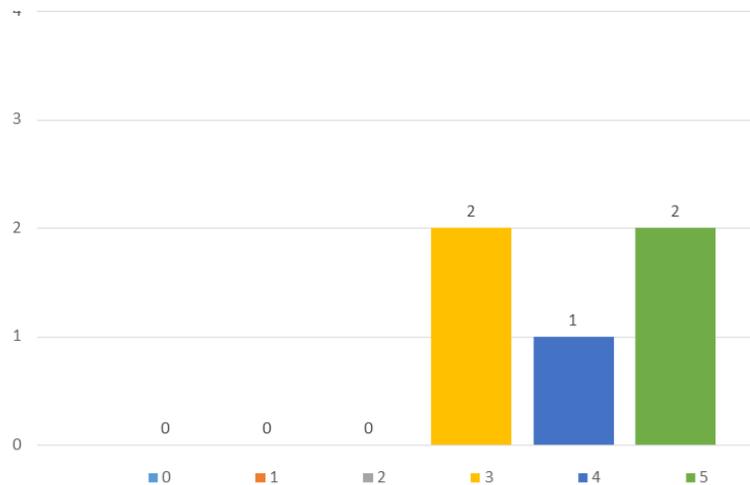


b) Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y /o familias está en función de la implementación d el PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.

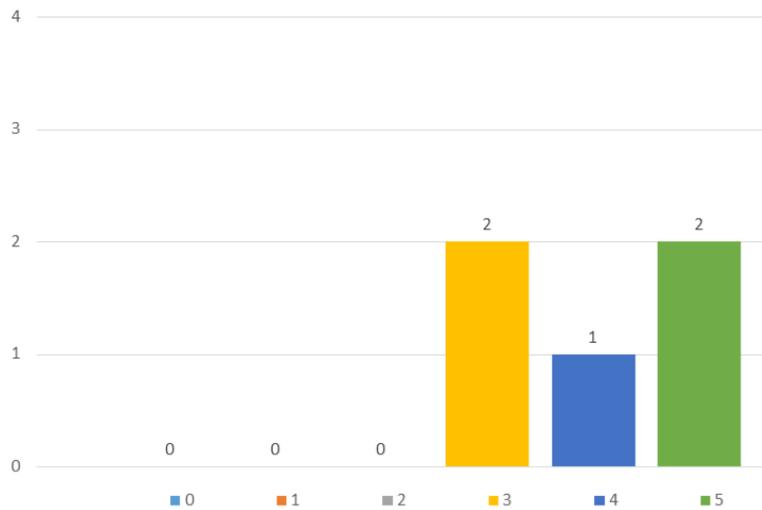


vi. Convivencia Escolar – formación personal y apoyo a los estudiantes en sus aprendizajes

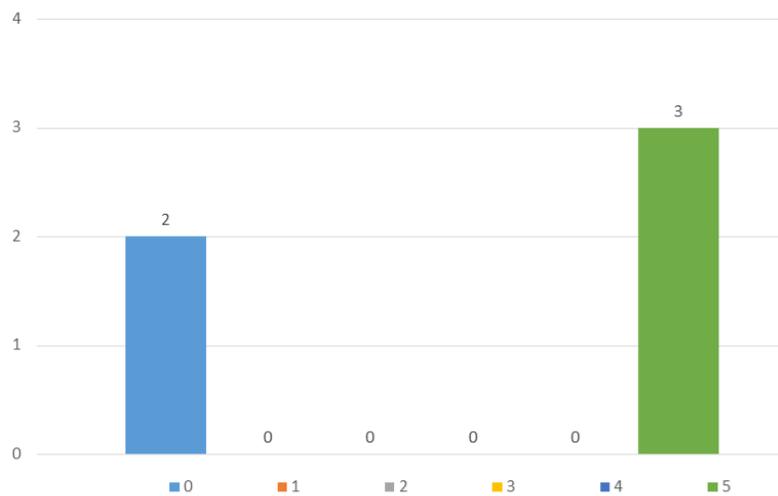
a) Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.



b) Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.

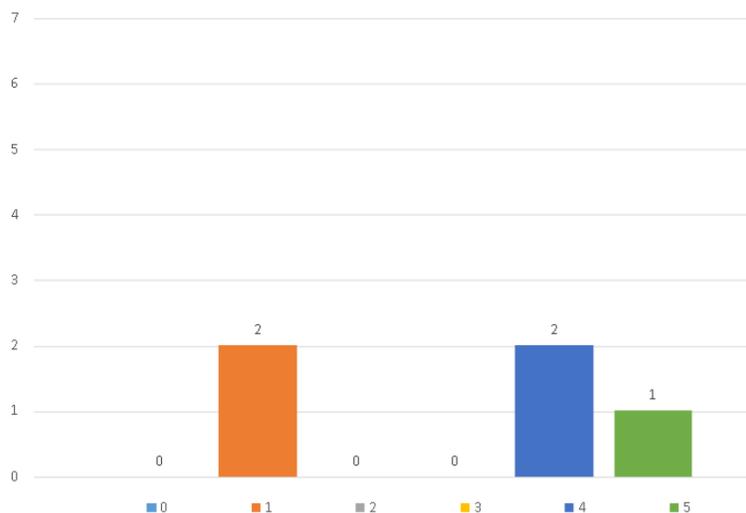


c) Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.

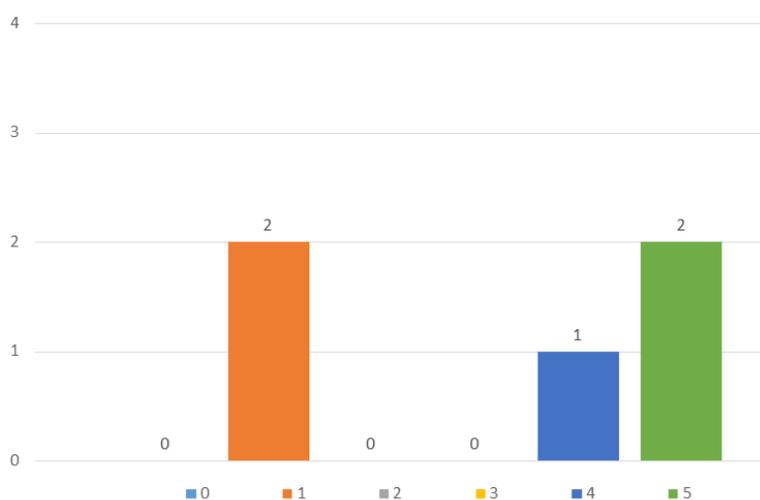


vii. Gestión de recursos – Recursos Humanos

a) Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.

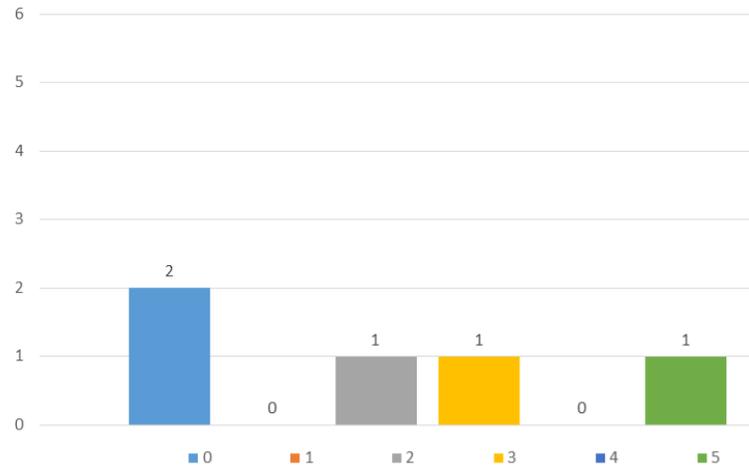


b) Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos institucionales.

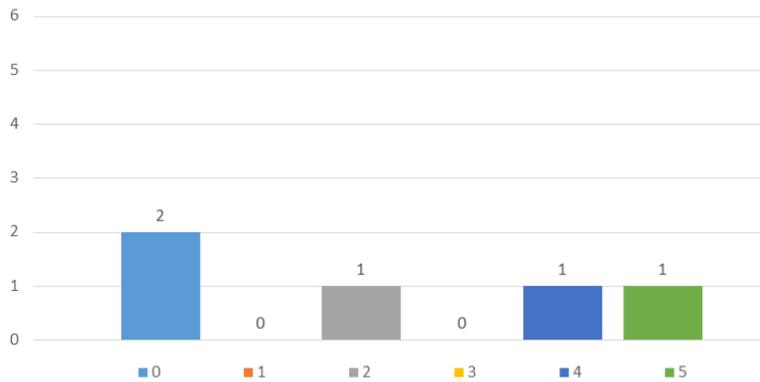


viii. Gestión de Recursos – Recursos financieros, Material y tecnológica.

a) Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.

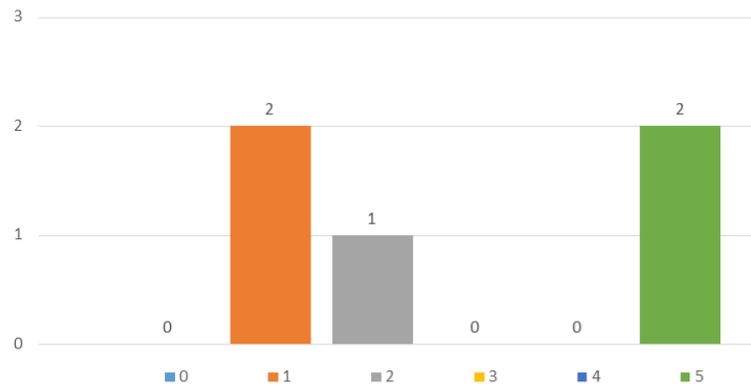


b) Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.

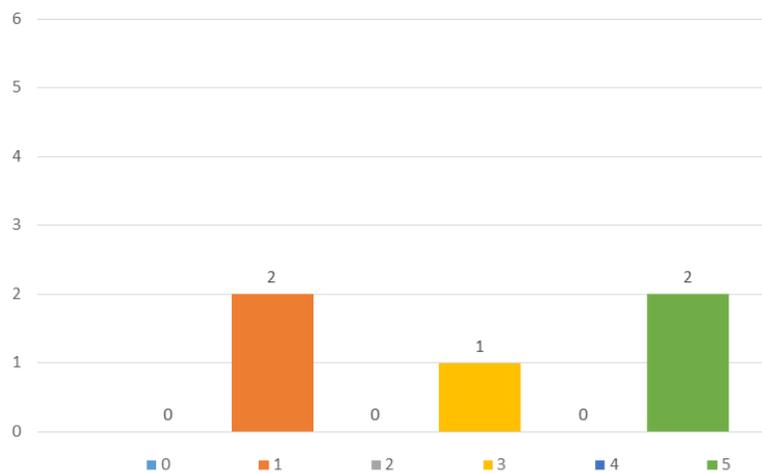


ix. Gestión de recursos – Procesos de soporte y servicios

a) Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.



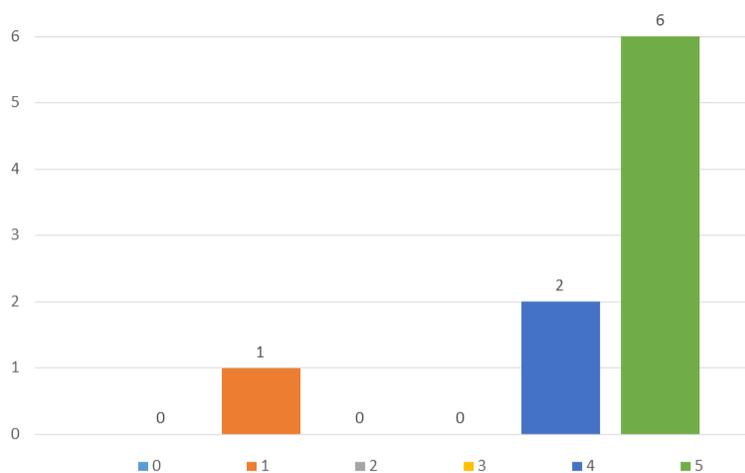
b) Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.



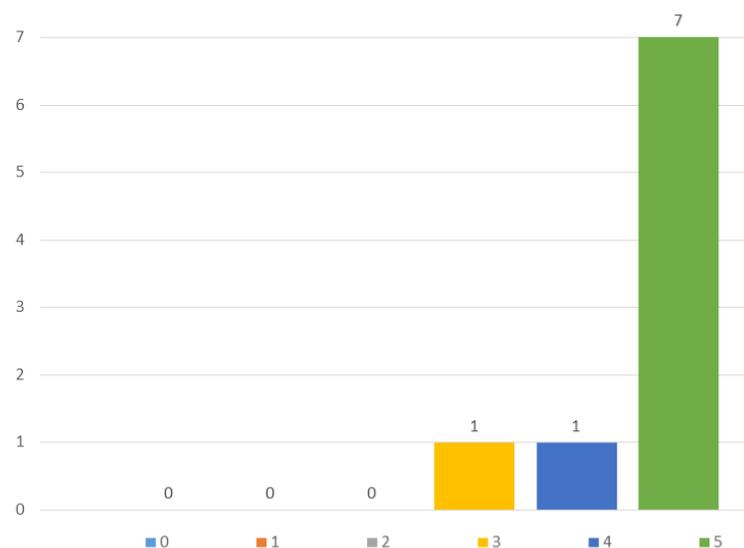
Resultados de Encuesta realizada a Estamento Alumnos y alumnas

i. Gestión Curricular – Organización Curricular

a) Existen prácticas en el establecimiento que articulan: Calendarización de pruebas.

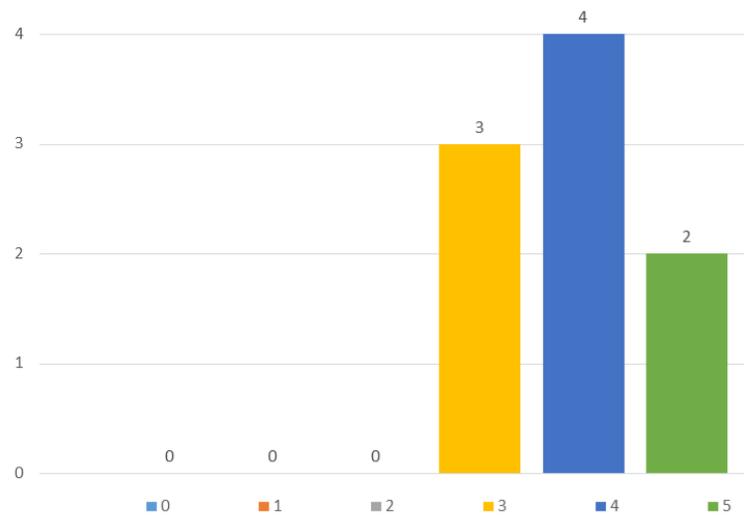


b) Existe información por parte de profesores acerca del progreso de los objetivos de aprendizajes o aprendizajes esperados.

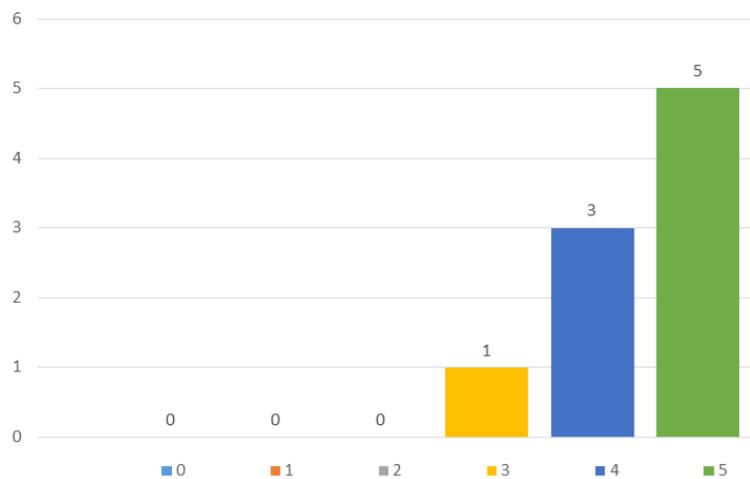


ii. Gestión Curricular – Preparación de la enseñanza

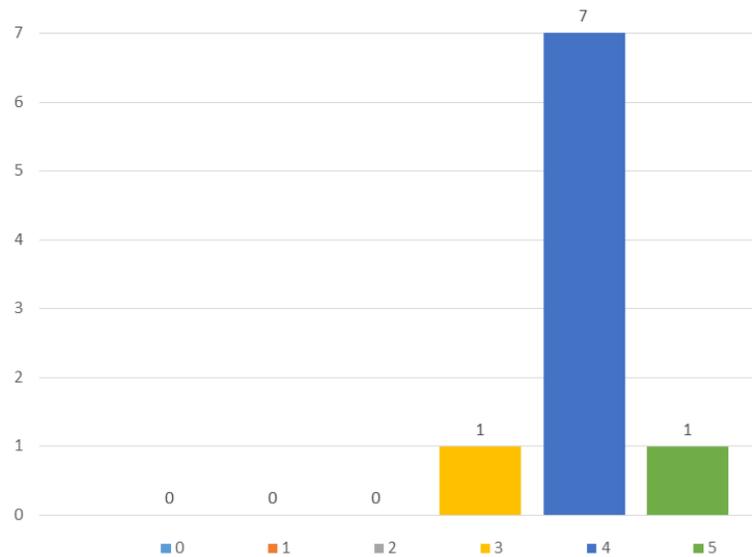
a) Existen prácticas informativas con respecto a diseños de enseñanza, programas de estudio y el PEI.



b) Existen prácticas por parte de tus profesores que sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.

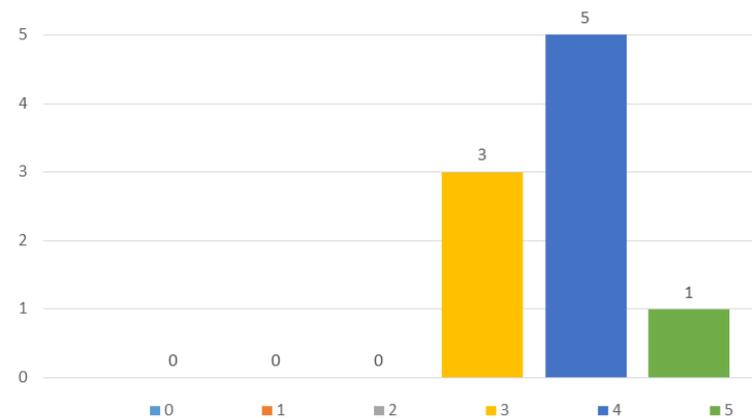


c) Existen prácticas diversas de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.

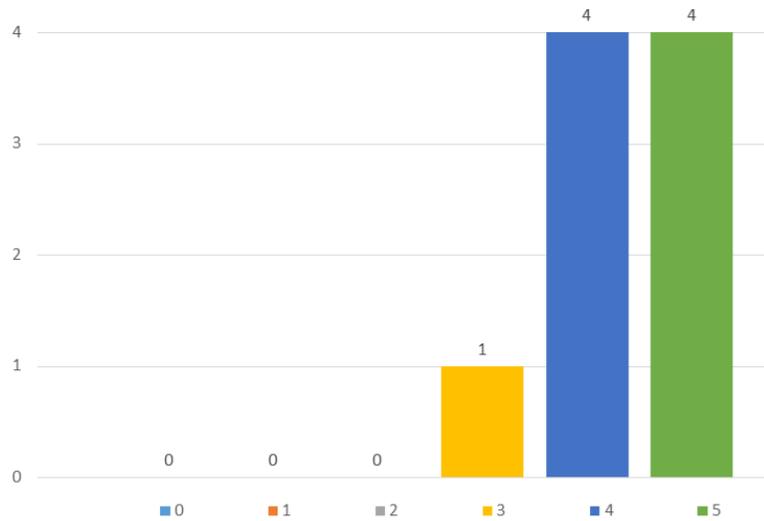


iii. Gestión Curricular – Acción docente en el aula

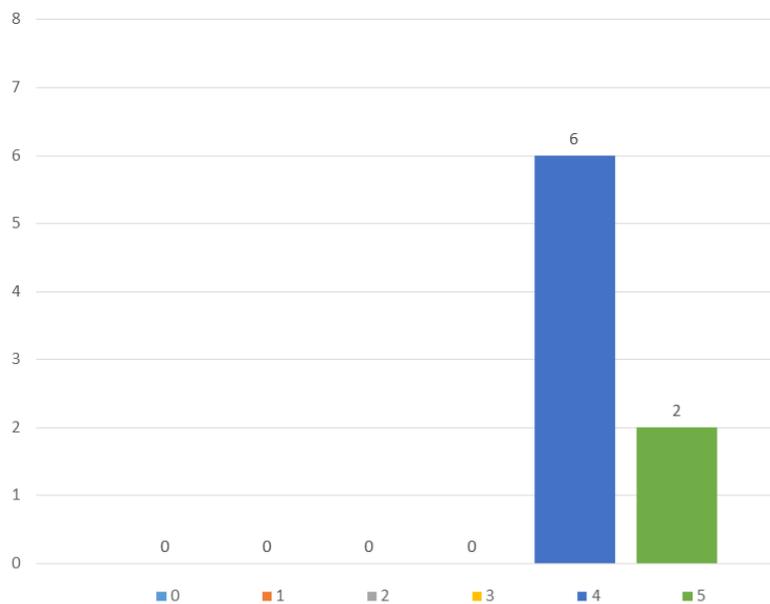
a) Existen prácticas de los profesores para recoger información sobre sus inquietudes.



b) Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.

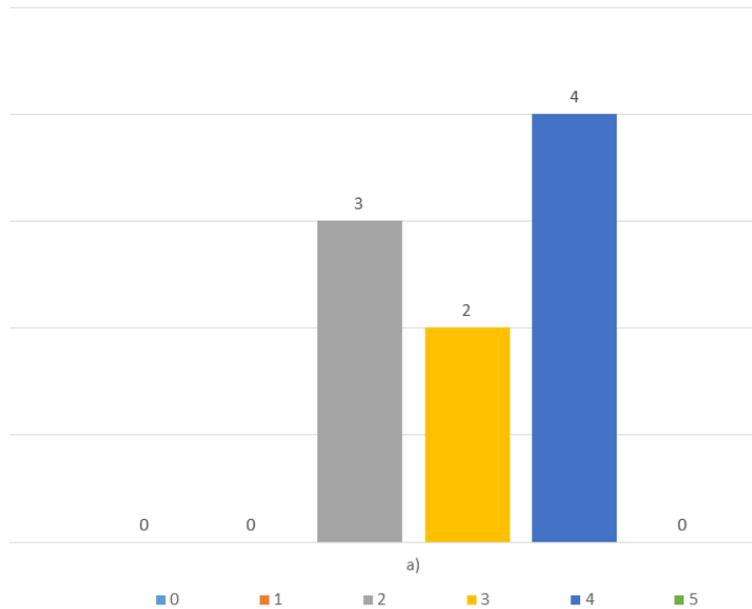


c) Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades educativas de los aprendizajes de los estudiantes y en función a los diseños de enseñanza.

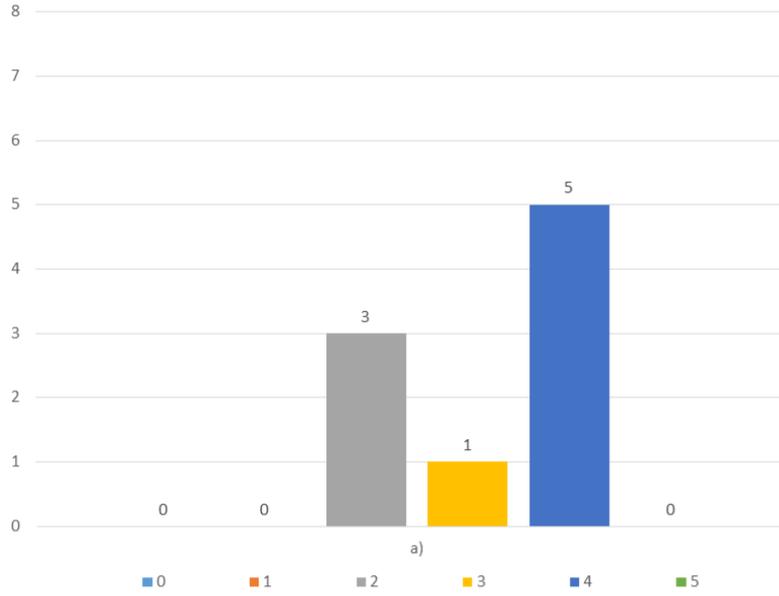


iv. Liderazgo – Información y análisis

a) La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.

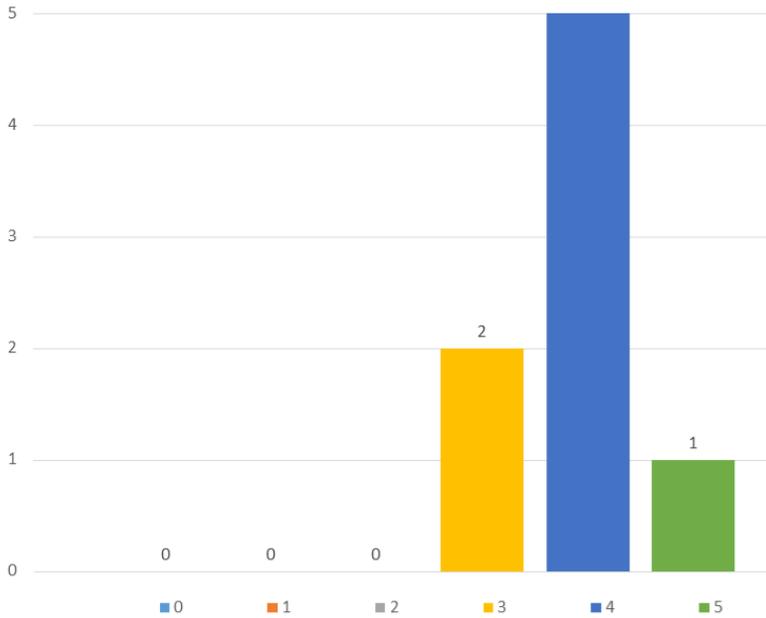


b) Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del Plan anual.

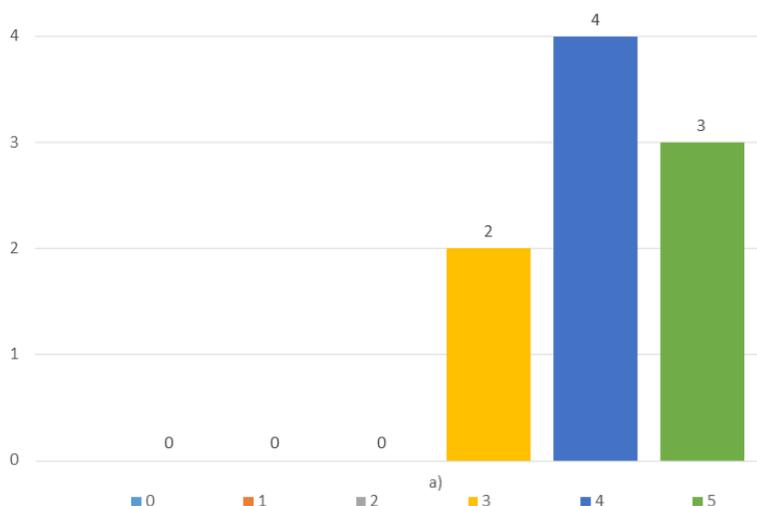


v. Liderazgo del sostenedor

a) Existe presencia, conocimiento de las Necesidades que presenta el establecimiento por parte del sostenedor.

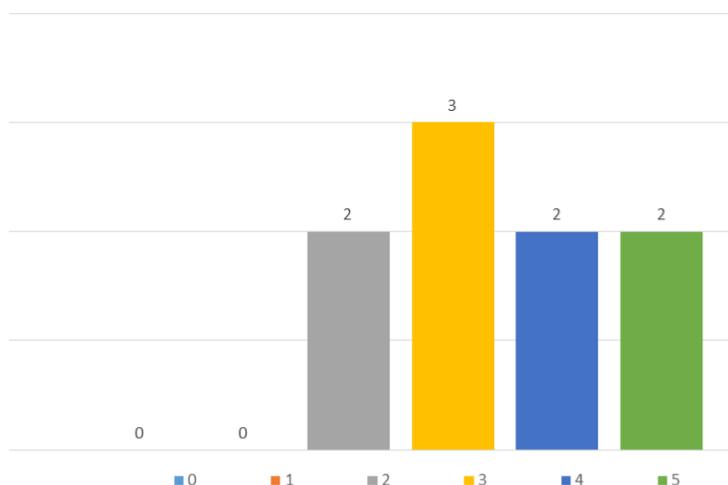


b) Existen acciones concretas por parte del sostenedor para apoyar la función del establecimiento.

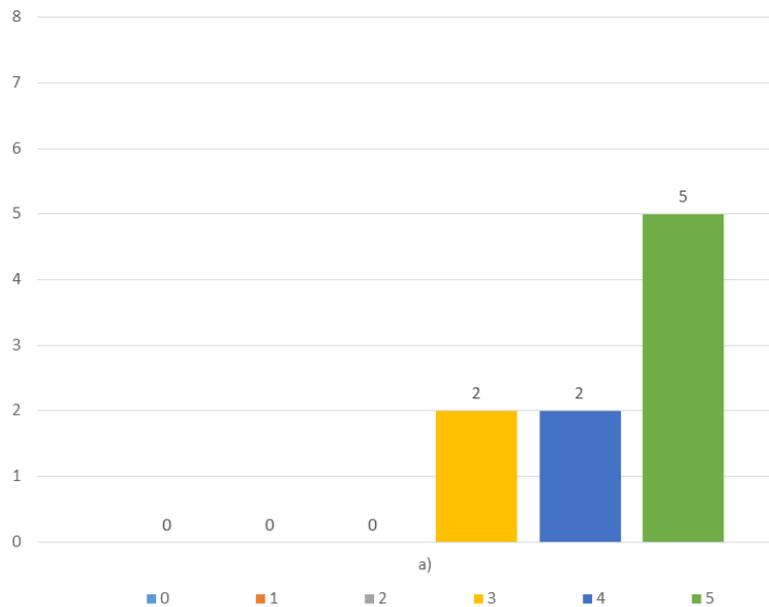


vi. Convivencia Escolar en función al PEI

a) Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.

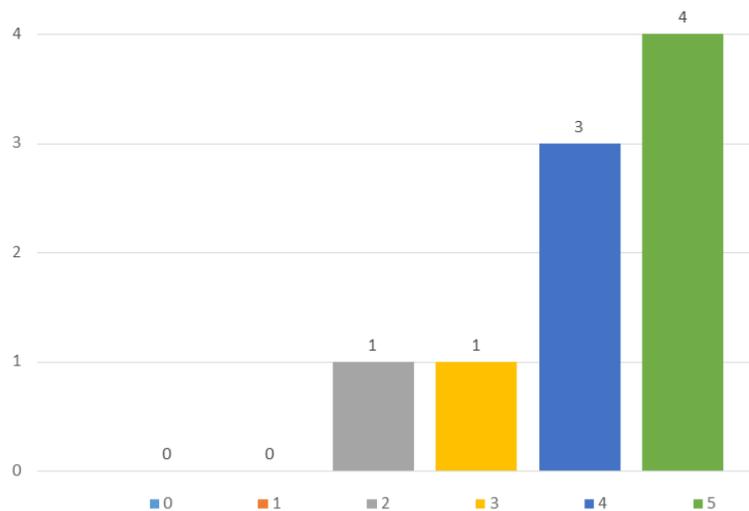


b) Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.

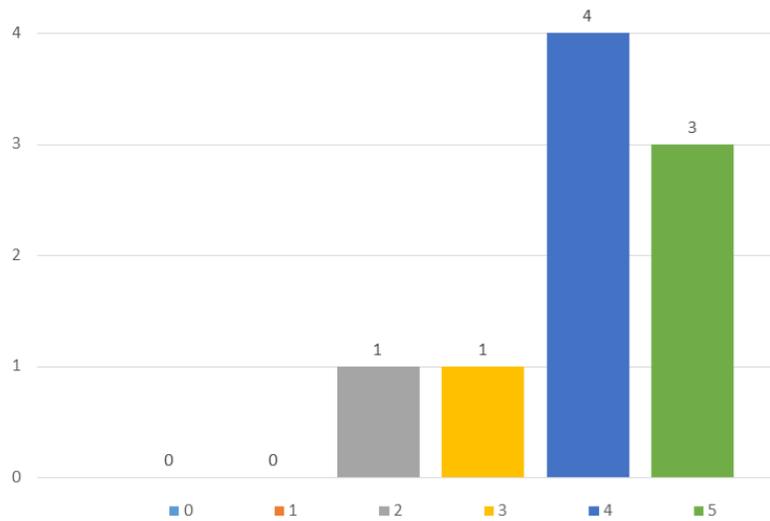


vii. Convivencia Escolar – Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus aprendizajes.

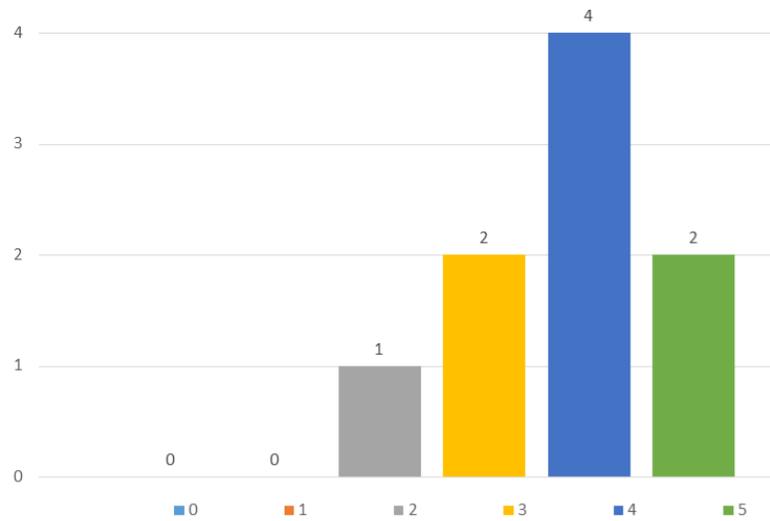
a) Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.



b) Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.

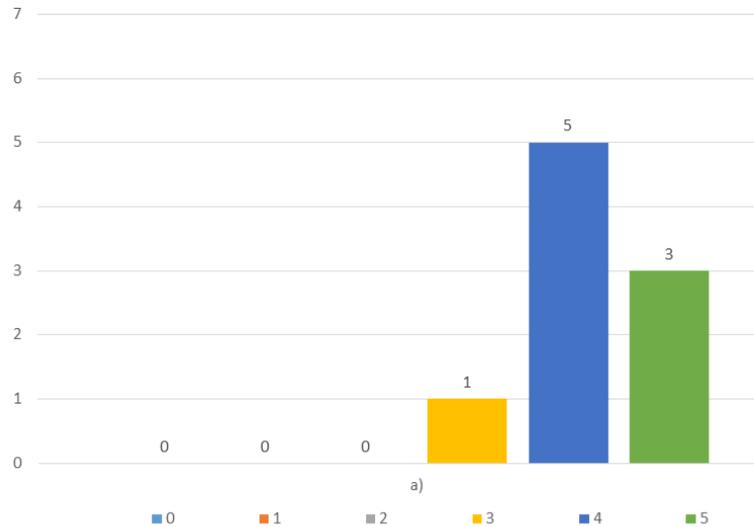


c) Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.

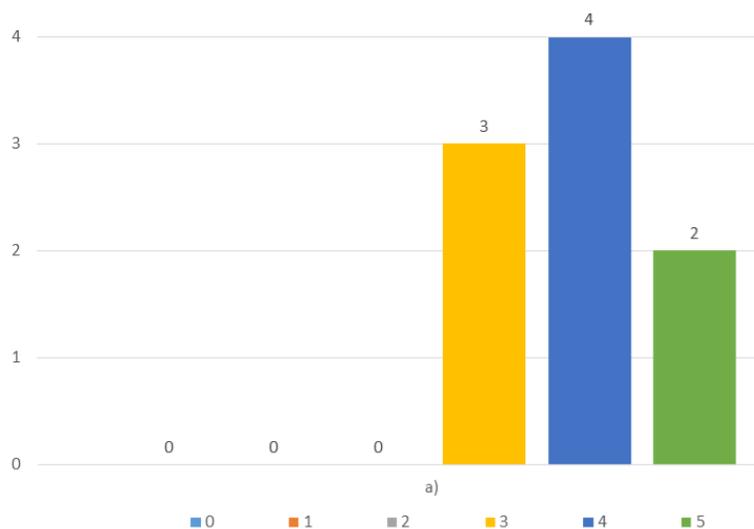


viii. Gestión de Recursos – Recursos humanos

a) Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.

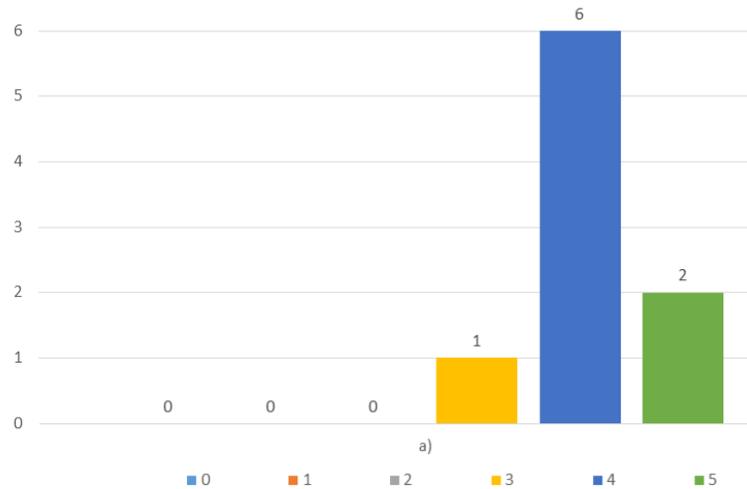


b) Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos institucionales.

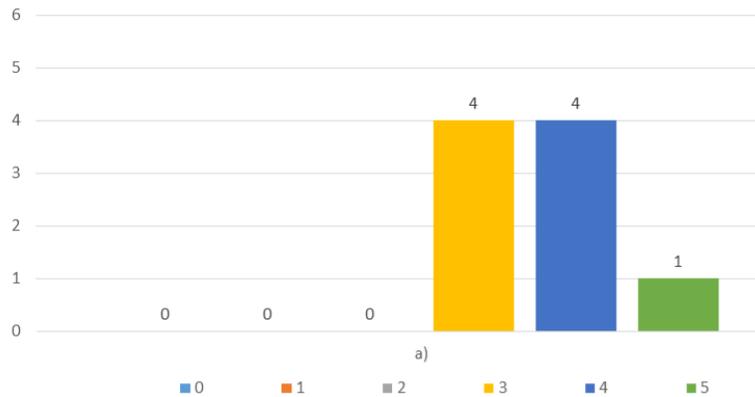


ix. Gestión de recursos – recursos financieros, materiales y tecnológicos.

a) Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.

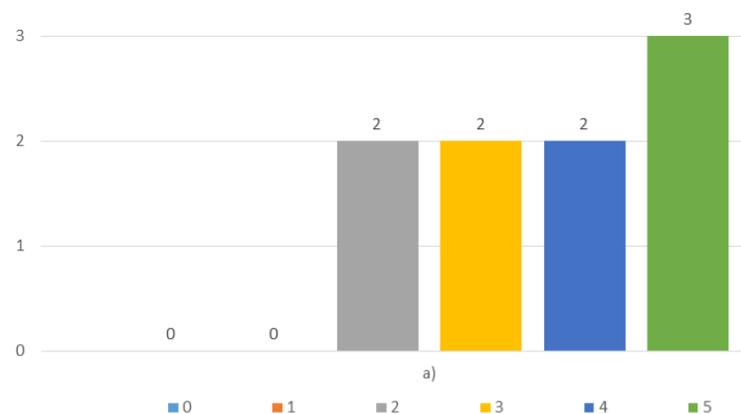


b) Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.

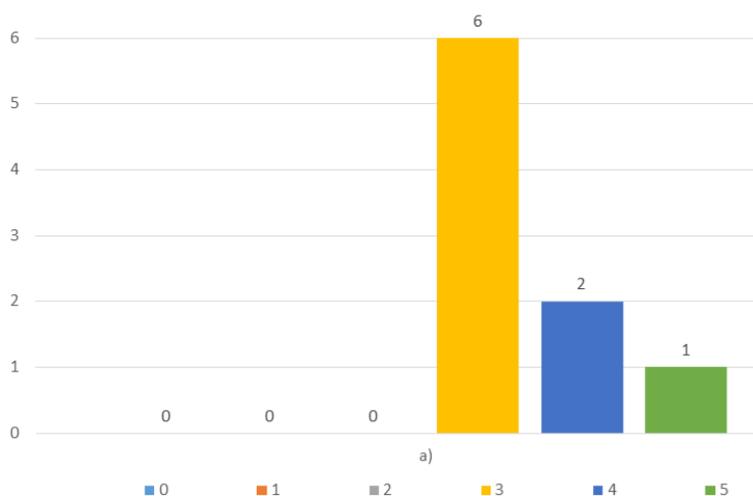


x. Gestión de recursos – Procesos de soporte y servicio

a) Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.



b) Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.



En base a los resultados previamente expuestos es necesario desarrollar un clima de cordialidad y estimulación para que los agentes involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje se sientan comprometidos en el éxito de la unidad educativa. Este clima debe caracterizarse con el compromiso, apoyo y ejecución de las decisiones acordadas, en un ambiente leal, sincero, flexible, receptivo y optimista, con un alto grado de identificación institucional, para realizar las actividades, lograr los objetivos y las metas del P.E.I.

El personal del establecimiento debe estar Comprometido con su trabajo y motivados a un permanente perfeccionamiento que les permitirá actualizar y conocer nuevas técnicas de trabajo en equipo que podrán en beneficio de sus alumnos.

Debe desarrollar sus actividades profesionales en un ambiente grato, tanto personal como interpersonal, para realizar las actividades, los objetivos y metas propuesto por el PEI, según sea el rol que deba desarrollar cada uno, de acuerdo al cargo que desempeña.

Se ha planteado que para la reformulación de este PEI hay que velar por el éxito del equipo y de la organización, basadas las relaciones en la confianza y respeto, entregando información oportuna, manifestando optimismo, autoestima personal y del equipo, siendo tolerante, flexible, receptivo, comunicativo, reconociendo lo que

hace el otro, manifestando con claridad las ideas y sentimientos, eliminando la ambigüedad en la información y en la acción. Respetando el tiempo asignado a cada integrante y entregando las horas necesarias para el quehacer pedagógico fuera del aula, cuando corresponda. Es decir, potenciar la Cultura de colaboración: ofreciendo sus servicios en forma espontánea.

Nuestra fundamentación está basada en:

- ✓ Marco para la Buena Enseñanza.
- ✓ Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar.
- ✓ Estándares Indicativos.

Se Diagnosticó mediante encuestas a todos los estamentos y a una autoevaluación elaborada mediante los estándares del Marco para la Buena enseñanza, la cual se aplicó a los docentes.

Dominio A: Preparación para la enseñanza.

- ✓ Existe Espacio trabajo colaborativo, pero no se puede aprovechar, por que debido a que el recurso humano, no está disponible, se reemplazan los tiempos en atención a los alumnos.
- ✓ UTP no recibe puntualmente los planes anuales y planificación de unidad y no existe retroalimentación de estas.
- ✓ Los Docentes reconocen falta de prácticas que articulen el Marco curricular.
- ✓ Acompañamiento de aula con énfasis en lo pedagógico, pero no ha implementado, por que debido a que el recurso humano, no está disponible, se reemplazan los tiempos en atención a los alumnos.

Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

- ✓ Falta actualización y socialización en Planes de Inclusión.

Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- ✓ Las reuniones con Centro de Padres no se desarrollan en forma óptima debido a falta de compromiso tanto de apoderados, como instancias desarrolladas por el establecimiento.

Dominio D: Responsabilidades Profesionales.

- ✓ Los docentes reconocen escasa Capacitación en Evaluación de logros en los cursos según Marco Curricular.
- ✓ Escasa comunicación de apoderados en cuanto a instancias de asambleas, comunicaciones, reuniones.

Falta de acompañamiento debido a que el recurso humano, no está disponible, se prioriza la atención a los alumnos. se prioriza la atención a los alumnos.

Todo esto lo podemos resumir en tres acciones, las cuales abordaremos, en el siguiente plan:

1.-Deficiencia en la Gestión Pedagógica.

2.- Escasa motivación de los estudiantes por mejorar sus rendimientos.

3.- Aumento de familias monoparentales y escaso apoyo por parte de los padres.

4.- Socialización de procesos de adquisición y administración de recursos.

VII. Plan de Mejoramiento

Dificultades	Objetivos	Acciones de mejora	Tiempos	Recursos	Responsables
Deficiencia en la Gestión Pedagógica. GESTION PEDAGOGICA.	Apoyar al aula y Mejorar en las prácticas docentes.	Acompañamiento al aula. Reflexión Docente. Trabajo colaborativo.	Dos visitas al aula semestrales. Semanalmente. Semanalmente. (Mayo/junio) (Octubre/noviembre)	Pauta de acompañamiento. -Humanos -Materiales	Equipo Directivo.
Escasa motivación de los estudiantes por mejorar sus rendimientos. GESTION PEDAGOGICA.	Implementar estrategias de motivación en el aula.	-Manejar la motivación antes, durante y después de la clase. -Programar actividades para ambientar las clases.	Clase a clase Abril a diciembre	-Humanos -Materiales	Equipo Directivo. Docentes.
Aumento de familias monoparentales y escaso apoyo por parte de los padres. CONVIVENCIA ESCOLAR.	Proveer a los padres y madres información a través de cursos y charlas sobre la importancia de la relación, familia-escuela para lograr cambios conductuales y académicos en los estudiantes.	-Charlas psicoeducativas -Talleres de manejo de la conducta en hijos/as	-Marzo -Junio -Octubre	-Humanos -Tecnológicos	-Dupla psicosocial

Articulación de Actividades de Mejora. GESTION DE LIDERAZGO.	Organización de actividades de mejora.	-Reuniones semanales de articulación y monitoreo de actividades de mejora.	-Marzo A Diciembre.	-Humanos	-Directora Y Equipo Directivo.
Socialización de procesos de Adquisición y administración de Recursos. GESTION DE RECURSOS.	Entregar información a través de reuniones y consejos a diversos estamentos.	-Rendición de cuenta. -Consejo escolar. -Consejo administrativo.	-Marzo A Diciembre.	-Humanos	-Directora Y Equipo Directivo.

Implementación de Plan de Mejoramiento

Acciones		Fecha realización:
Objetivo	Actividad	Principales estrategias de trabajo.)
Implementar estrategias de motivación en el aula.	Acompañamiento al aula, por parte de la dupla psicossocial. Realizar talleres motivacionales a alumnos. Orientar a padres por medio de entrega de pautas de crianza en reuniones de apoderados.	Dos visitas por curso en el semestre a cada curso. Dos charlas semestrales a cada

		<p>curso.</p> <p>Intervenciones individuales con alumnos y apoderados.</p> <p>(Mayo/junio)</p> <p>(Octubre/noviembre)</p>
<p>Implementar estrategias de motivación en el aula.</p>	<p>Acompañamiento al Aula con retroalimentación para mejorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Manejar la motivación antes, durante y después de la clase.(Por medio de Socialización y mejora de pauta) -Programar actividades para ambientar las clases (Mejora en Convivencia en el Aula). - Reflexión Docente: para mejorar estrategias Docentes y desarrollo Profesional. - Trabajo Colaborativo: Compartir y Reflexionar sobre prácticas docentes, retroalimentando y en la búsqueda de estrategias de aprendizaje. 	<p>Dos visitas semestrales a cada profesor por parte del equipo Directivo.(Mayo/junio)</p> <p>(Octubre/noviembre)</p> <p>Semanalmente a contar desde el mes de Abril.</p>
<p>Proveer a los padres y madres información a través de cursos y charlas sobre la importancia de</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Charlas psicoeducativas -Talleres de manejo de la conducta en hijos/as. <p>Aplicar talleres preventivos para evitar el consumo de alcohol y drogas de los estudiantes.</p>	<p>-Marzo</p> <p>-Junio</p> <p>-Octubre</p> <p>Dupla psicosocial.</p> <p>Apoyo con Redes Externas:</p>

<p>la relación, familia-escuela para lograr cambios conductuales y académicos en los estudiantes y incorporándolos aún más en el proceso de formación de sus hijos.</p>		<p>OPD-SENDA. 1 vez al mes. Utilización de Recursos Humanos y Tecnológicos.</p>
<p>Articulación de Actividades de Mejora.</p>	<p>Se realizan seguimiento y monitoreo por parte del equipo directivo. Para ello se realizan reuniones semanales donde se designan responsabilidades y articulan y organizan actividades.</p>	<p>Desde marzo a Diciembre, en reuniones semanales.</p>
<p>Socialización de procesos de Adquisición y administración de Recursos.</p>	<p>Se entregara información sobre procesos de adquisición y administración de recursos en diversas instancias formales como: Consejos Escolares, Rendición de Cuenta, Consejo administrativos.</p>	<p>Trimestralmente, Mensualmente, y anualmente</p>

Todo este proceso de diagnóstico institucional se ha ido socializando en sus etapas por lo que este

Plan se socializará a la comunidad.

Se aplicara un Test finalizando cada semestre a cada estamento.

Se realizara Jornada de evaluación semestral del Plan con indicadores cuantitavo de cada acción.

Según el diagnóstico, estas acciones nos permitirán mejorar en diversos aspectos:
Abordar la organización curricular de las disciplinas.

Abordar con cambios de estrategias en favor al mejoramiento de los aprendizajes.

Generar espacios para la reflexión y autocuidado de todos los estamentos de la comunidad educativa.

Mayor innovación en la entrega de contenidos a los alumnos para favorecer la concentración y participación.

Mejorar la interacción profesor -alumno en el aula de clases.

Mejorar el sistema de acompañamiento Docente con enfoque pedagógico, generando estrategias de acompañamiento entre pares y por parte del equipo directivo con énfasis en el marco de la buena enseñanza.

Asumir con mayor rigurosidad el cumplimiento de fechas y tareas previstas.

Mejorar y cumplir conductos de comunicación.

Contribuir a la motivación de nuestros alumnos.

Aportar a los padres incorporándolos en su proceso de formación.

VIII. Bibliografía

- ✓ Arón, A. M., y Milicic, N. (2017). Clima social escolar y desarrollo personal. Santiago, Chile: Ediciones UC.
- ✓ Arón, A. M., y Milicic, N. (2000). Climas sociales tóxicos y climas sociales nutritivos para el desarrollo personal en el contexto escolar. *Revista Psykhé*, 2(9), 117-123.
- ✓ Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela.
- ✓ Cornejo, R. y Redondo, M. J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. *Última Década*, 9(15), 11-52.
- ✓ Bolívar, A. (2010), El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Universidad de Granada. España.
- ✓ Dewey, J. (1933). *How we think: A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process*. Chicago: Henry Regnery
- ✓ Elmore, R. y City, E. (2015). The Road to School Improvement: It`s hard, it`s bumpy, and it takes as long as it takes. *Harvard Education Letter*, Volume 23, Number 3
- ✓ Fullanm, M. (2005). *Leadership and sustainability: System thinkers in action*. Thousand Oaks.
- ✓ Leithwood, K., & Jantzi, D. (2009). A review of transformational school leadership research, 1996-2005. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal.
- ✓ Makensy. (2010). Informe Makensy. Consultado el 01 de julio de 2019.
- ✓ Ministerio de Educación. (2015). *Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar*. 1era edición: Maval Ltda.
- ✓ Molina de Colmenares & Pérez de Maldonado. (2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula: Un caso de Estudio. *Paradigma* (2). 193-219.

