



**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD
TRABAJO DE GRADO II**

Diagnostico Institucional y Plan de mejoramiento

Sala Cuna y Jardín Infantil

Los Petalitos

Profesor (a): Rocío Riffo San Martín

Alumna: Mariela Delson Cerón

Santiago –Chile, Diciembre de 2020



ÍNDICE

| | |
|----------------------------------|-----------|
| RESUMEN | 3 |
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| MARCO TEÓRICO | 5 |
| MARCO CONTEXTUAL | 8 |
| DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL | 11 |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS | 20 |
| PLAN DE MEJORAMIENTO | 30 |
| BIBLIOGRAFÍA | 33 |
| ANEXOS | 34 |



RESUMEN

El trabajo de grado II, tuvo como objetivo realizar un diagnóstico institucional y un plan de mejoramiento en un establecimiento educativo.

El diagnóstico se llevó a cabo a través de una autoevaluación realizada en conjunto con integrantes representantes de todos los estamentos de la comunidad educativa Sala Cuna y Jardín Infantil Los Petalitos. Con el fin de contar con información verídica, para posteriormente analizar la información y tomar decisiones pertinentes, para diseñar un plan de mejoramiento en el establecimiento, apuntando a las necesidades propias de éste dando relevancia al Proyecto educativo Intencional y así avanzar en la calidad educativa para todos los niños y niñas de la comunidad educativa.

INTRODUCCIÓN

Para dar inicio, se realizó el diagnóstico institucional, donde fue fundamental utilizar los Estándares Indicativos de Desempeño, para realizar una autoevaluación en conjunto con representantes de todos los estamentos de la Sala Cuna y Jardín Infantil Los Petalitos.

Para diagnosticar se creó un instrumento de evaluación (escala de apreciación) utilizando los indicadores de las sub dimensiones de los Estándares Indicativos de Desempeño, para esto se generó una instancia liderada por la Estudiante de Magister, con los representantes de cada estamento, para dar a conocer el objetivo y la importancia de su participación, donde se les dio a conocer el instrumento y tuvieron que responder frente a su apreciación.

Posteriormente se realizó el análisis de la información que arrojaron las encuestas realizadas, en base a los resultados se tomaron las decisiones pertinentes, para diseñar el plan de mejoramiento para el establecimiento, considerando siempre las fortalezas que se destacaron en los resultados y así avanzar en la calidad educativa,

MARCO TEÓRICO

Diagnóstico Institucional

Según la Guía para el Diagnóstico Institucional (2012), elaborado por el MINEDUC, propone la siguiente definición de diagnóstico institucional:

El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a aquellas Prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Es un paso fundamental, para determinar el significado de la tarea y generar estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas (p.9).

De este modo, la gestión escolar, entendida como el conjunto de decisiones estratégicas que día a día toman en conjuntos sostenedores, directivos, docentes, asistentes de la educación, estudiantes y familias, no es ajena a las metas que nos hemos trazado como país (p.10).

Resulta fundamental consignar que, para asegurar tanto una implementación efectiva del currículum como una formación integral del estudiantado, cada institución escolar debe brindar una educación contextualizada a niños, niñas, jóvenes y adultos en cada territorio local. El logro de este propósito conlleva la implementación de un modelo de gestión del mejoramiento educativo que toma en cuenta la realidad sociocultural y territorial de cada establecimiento, los intereses y necesidades de los estudiantes, los procesos pedagógicos que ocurren tanto dentro como fuera del aula, entre otros. Finalmente, avanzar en la implementación de un modelo de gestión del mejoramiento educativo requiere comprender el mejoramiento como un proceso sistémico y global, que abarca distintos niveles (aula, establecimiento, territorio local, nivel regional y nacional) y dimensiones (cognitiva, social, emocional, física, ética, entre otras), y donde la colaboración y participación de la toda la comunidad educativa resulta fundamental (p.7).

Proyecto de mejoramiento educativo

El Proyecto de mejoramiento está centrado en los procesos de mejora y propone que los establecimientos proyecten un Plan de Mejoramiento a 4 años, a partir del análisis y reflexión en torno al PEI de cada comunidad educativa. Es una herramienta que sitúa a los establecimientos en una lógica de trabajo que apunta al mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los estudiantes en concordancia con el PEI. MINEDUC. (2020, 25 de Octubre).

Mejoramiento educativo

Según las Orientaciones Para La Elaboración Del Plan De Mejoramiento Educativo (2019), elaborado por la División General de Educación

El mejoramiento educativo implica la toma de decisiones en diversos ámbitos de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos educacionales. De este modo, la gestión escolar -entendida como el conjunto de decisiones estratégicas que día a día toman en conjunto sostenedores, directivos, docentes, asistentes de la educación, estudiantes y familias. (p.10)

Liderazgo educacional

Tal como lo menciona el Marco Para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (noviembre, 2015).

Un creciente cuerpo de investigación y la evidencia obtenida de los sistemas educativos que más han mejorado en el mundo, sugieren que la calidad de los directivos y su capacidad de liderazgo es un factor significativo en la mejora continua de la escuela como un espacio de aprendizaje efectivo para los estudiantes. (p. 5).

PEI

El proyecto Educativo Institucional es de gran importancia ya que este debe estar presente el proyecto de mejoramiento.

Los Proyectos Educativos Institucionales, además, son el referente que permite proyectar y programar las acciones que aseguren una educación de calidad a través de otras herramientas como el Plan de Mejoramiento Educativo. (Orientaciones para la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional, p.4, 2005)

Los proyectos educativos permiten a las escuelas tener una dirección clara y organizada, establecer normas y evaluar el mejoramiento de la organización (Conley, Dunlap y Goldman, 1992).

MARCO CONTEXTUAL

Sala Cuna y Jardín Infantil “Los Petalitos”, pertenece a la Comuna de Litueche, sexta región del Libertador Bernardo O’Higgins, emplazado en un sector semi-urbano, alrededor de cuatro cuadras del sector más céntrico del pueblo de la comuna.

Actualmente la comuna cuenta con los servicios básicos y principales instituciones (Servicio de Hospital, bomberos, carabineros, Notaria, Banco, supermercado, tribunales de familias, fiscalía).

La comuna de Litueche abarca una superficie de 619 Km² y una población de 6.294 habitantes (Censo INE Año 2017). Del total de la población, 3.007 son mujeres y 3.287 son hombres.

La comuna se considera con alta dificultad de acceso, debido a la gran distancia que se encuentra de la capital regional, existiendo lejanía y escasa movilización, lo que hace difícil que las familias accedan a servicios más completos de salud, recreación, cultura y esparcimiento.

El vocablo Litueche proviene del mapudungún lüg "blanco", tue "tierra" y che "gente" o "persona" y significa "gente de la tierra blanca", debido a que uno de los recursos más característico de la zona es el mineral no metálico llamado caolín. Este nombre fue creado en esa oportunidad por el lingüista mapuche, profesor Domingo Curaqueo.

La cultura local está marcada principalmente por actividades religiosas y folclóricas, dentro de las primeras destaca la “fiesta del Rosario”, ceremonia religiosa realizada el 07 de Octubre, donde se recuerda a la Virgen patrona del pueblo, convocando a un gran número de personas, tanto de la comuna como de la región. Dentro de las principales actividades folclóricas, destacan diversas costumbres y tradiciones, como juegos típicos: el rodeo, carreras de perros, rayuela, monte, entre otras. Se mantienen vivas tradiciones como “el canto a lo divino”.

Destaca como actividad cultural y típica la “Fiesta del Cordero”, reconocida a nivel provincial y regional como una instancia donde se promueven la gastronomía local (diversas preparaciones con cordero), se realizan muestras del folclore y las principales actividades agrícolas, de las cuales destacan la producción de miel, frutillas, arándanos.

El Jardín infantil valora e incorpora parte de esta cultura local, planificando en talleres o períodos opcionales experiencias de aprendizaje relacionadas con las principales actividades culturales que se realizan.

Reseña Histórica

En el año 1991, la Comunidad de Litueche veía como posible la existencia de un Jardín Infantil, el cual atendería a niños y niñas menores de 5 años, los cuales requerían de esta atención tomando en cuenta las necesidades de cada una de las familias.

Posteriormente, se convocó a una asamblea a diferentes madres interesadas en este servicio, instancia en la cual se dio a conocer el proyecto y a la vez se dialogó sobre el posible nombre que llevaría el establecimiento si fuese aprobado. El nombre que ellas seleccionaron fue PETALITOS; la idea y sentido de dicho nombre fue que para cada una de las madres, los niños y niñas eran como un pétalo de una flor, que iba a abrirse a un mundo desconocido para ellos... Pétalos que deberían ser regados con delicadeza, amor y cuidados.

Es así, que en el año 1993, en el mes de Abril, se abren las puertas del Jardín Infantil “Los Petalitos”, siendo liderado por la Sra. Graciela Vargas, profesora de matemática, cumpliendo el rol de coordinadora junto a Gladys Mori, Técnico en Párvulos, encargada del nivel educativo heterogéneo. Equipo conformado además por una auxiliar de servicio, la Señora Gloria González y Edith Donoso, manipuladora de alimentos.

Dos integrantes del equipo pudieron obtener el título de técnico en párvulos gracias a la formación técnica otorgada por un programa de nivelación de estudios

otorgado por la Fundación Integra. Seis integrantes del equipo han tenido la posibilidad de llevar a sus hijos al Jardín, mientras han sido parte de la fundación.

La primera Directora fue la señora Lorena Rubio, el jardín infantil ha sido liderado a lo largo de su historia por 6 Directoras.

Destacar, que la participación de cada familia, era semanal y de forma continua en diversos aspectos; como por ejemplo, apoyo en sala, actividades extra programáticas, hermooseamiento del establecimiento, entre otras, debido a lo reducido que era el personal al comenzar el Jardín Infantil. Con lo mencionado anteriormente, se puede inferir que la comunicación que existía con las familias era excelente, factor que fortalecía y enriquecía el desarrollo de los niños y niñas como también la labor que desempeñaba diariamente la técnico en Párvulos.

Junto a ello, se puede dar a conocer que el establecimiento educativo, comenzó a funcionar con un grupo de 35 niños y niñas, quedando aún en la comuna una gran cantidad de niños y niñas sin atención.

Cabe destacar, que para las familias, esta entidad educativa, fue una excelente oportunidad; ya que así tendrían la posibilidad de integrarse al mundo laboral, como también llevar a cabo diversas funciones relacionadas con el hogar. De las primeras experiencias, destacan el profundo compromiso presentado por las familias, prestando colaboración en los diferentes aspectos requeridos por el establecimiento.

Desde el año 2005, se incorpora al Jardín Infantil el nivel “Sala Cuna”, con una capacidad de 12 lactantes.

Finalmente en el año 2016 se da inicio a la reposición estructural del establecimiento, ofreciendo altos estándares de calidad en infraestructura, inaugurándose en marzo del año 2017.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

La muestra

La muestra es “un subconjunto de elementos que pertenecen a este conjunto definido en sus características, que llamamos población”. (Hernández, Fernández-Collado, & Baptista, 2006).

Esta muestra consta de doce integrantes de la comunidad educativa Sala Cuna y Jardín Infantil de INTEGRA Los Petalitos de Litueche, en los cuales se aplicará el instrumento a: Directora y Educadoras de párvulos (2), como integrantes del equipo de Gestión; cuatro técnicos en párvulos (dos representante de jornada habitual y dos de jornada extendida), dos auxiliares de servicios (una representante de jornada habitual y una de jornada extendida), la asistente administrativa y dos representantes de las familias, seleccionado por el mismo equipo y las familias seleccionadas por la asamblea general, con vistas a enriquecer la información obtenida.

Se tiene por objetivo conseguir información indispensable para diagnosticar la comunidad educativa de los Petalitos en base a los estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores, elaborado por el MINEDUC, que orientan la evaluación de los procesos de gestión educacional, teniendo como propósito orientar la mejora continua de sus procesos internos, de evaluación y de autoevaluación.

Éste está conformado por 4 dimensiones, 12 subdimensiones y 79 estándares en que se les pide a los encuestados, responder de modo favorable o adverso, con respecto a la temática en diagnóstico.

Las categorías empleadas fueron cuatro, detalladas a continuación:

Escala de apreciación:

Categoría N° 4 : Avanzado

Categoría N° 3 : Satisfactorio.

Categoría N°2 : Incipiente.

Categoría N°1 : Débil.

| ESTANDARES | | Alternativas de Respuesta | | | |
|-------------------------------|---|---------------------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| DIMENSIÓN DE LIDERAZGO | | | | | |
| 1 | LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR | | | | |
| | 1.1. El sostenedor se responsabiliza por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, el desempeño y el cumplimiento de la normativa vigente de los establecimientos a su cargo. | | | | |
| | 1.2. El sostenedor define formalmente las funciones que asumirá centralizadamente y aquellas que delegará a los equipos directivos los establecimientos a su cargo, y cumple con sus compromisos. | | | | |
| | 1.3. El sostenedor comunica altas expectativas a los directores de los establecimientos a su cargo, les establece metas desafiantes, clarifica sus atribuciones y evalúa su desempeño. | | | | |
| | 1.4. El sostenedor introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo. | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | 1.5. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes. | | | | |
| | 1.6. El sostenedor se asegura de que los establecimientos a su cargo funcionen en red, y en el caso de tener solo un centro educativo bajo su responsabilidad, procura establecer alianzas con establecimientos similares. | | | | |
| 2 | LIDERAZGO DEL DIRECTOR | | | | |
| | 2.1. El director centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, y se responsabiliza por sus resultados. | | | | |
| | 2.2. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento. | | | | |
| | 2.3. El director instaura una cultura de altas expectativas y moviliza a la comunidad educativa hacia la mejora continua. | | | | |
| | 2.4. Director instaura en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa. | | | | |
| | 2.5. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante. | | | | |
| 3 | PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS | | | | |
| | 3.1. El director elabora un plan de mejoramiento de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional. | | | | |
| | 3.2. El director monitorea la implementación del plan de mejoramiento, evalúa el cumplimiento de las metas y realiza adecuaciones cuando corresponde. | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | 3.3. El director y el equipo directivo sistematizan continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones. | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4 | GESTIÓN CURRICULAR | | | | |
| | 4.1. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio. | | | | |
| | 4.2. El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum. | | | | |
| | 4.3. El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje. | | | | |
| | 4.4. El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases. | | | | |
| | 4.5. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas. | | | | |
| 5 | ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA | | | | |
| | 5.1. Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar. | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | 5.2. Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje. | | | | |
| | 5.3. Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura. | | | | |
| | 5.4. Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases. | | | | |
| | 5.5. Los docentes se aseguran de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad. | | | | |
| | 5.6. Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje. | | | | |
| 6 | APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES | | | | |
| | 6.1. El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios. | | | | |
| | 6.2. El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas. | | | | |
| | 6.3. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| | afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos. | | | | |
| | 6.4. El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar. | | | | |
| | 6.5. El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas. | | | | |
| DIMENSIÓN DE FORMACIÓN Y CONVIVENCIA | | | | | |
| 7 | FORMACIÓN | | | | |
| | 7.1 El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional. | | | | |
| | 7.2 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso y los orienta formativa y académicamente. | | | | |
| | 7.3 El equipo directivo y los docentes transmiten altas expectativas a los estudiantes, y los orientan y apoyan en la toma de decisiones sobre su futuro. | | | | |
| | 7.4 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes. | | | | |
| | 7.5 El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes. | | | | |
| 8 | CONVIVENCIA | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| | 8.1 El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa. | | | | |
| | 8.2 El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad, incluyendo la equidad de género, como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación. | | | | |
| | 8.3 El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común. | | | | |
| | 8.4 El equipo directivo y los docentes acuerdan reglas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas. | | | | |
| | 8.5 El personal del establecimiento resguarda la integridad física y psicológica de todos los estudiantes durante la jornada escolar. | | | | |
| | 8.6 El equipo directivo y los docentes abordan decididamente las conductas que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento. | | | | |
| 9 | PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA | | | | |
| | 9.1 El equipo directivo y los docentes promueven el sentido de pertenencia y participación en torno al Proyecto Educativo Institucional. | | | | |
| | 9.2 El personal del establecimiento promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente, y los motivan a realizar aportes concretos. | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|
| | 9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas. | | | | |
| | 9.4 El equipo directivo promueve la formación democrática y ciudadana, y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso. | | | | |
| | 9.5 El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. | | | | |
| DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS | | | | | |
| 10 | GESTIÓN DE PERSONAL | | | | |
| | 10.1 El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal. | | | | |
| | 10.2 El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente. | | | | |
| | 10.3 El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. | | | | |
| | 10.4 El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento. | | | | |
| | 10.5 El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo. | | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 11 | GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS | | | |
| | 11.1 El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes. | | | |
| | 11.2 El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos. | | | |
| | 11.3 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente. | | | |
| | 11.4 El sostenedor y el equipo directivo conocen las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional. | | | |
| 12 | GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS | | | |
| | 12.1 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa. | | | |
| | 12.2 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. | | | |
| | 12.3 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector. | | | |

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para analizar los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento, en el establecimiento los Petalitos, con la muestra de 12 integrantes de la comunidad educativa, éstos se ordenan en una serie de tablas que facilitan el conteo, a continuación se dan a conocer sus estructuras.

Los datos se organizan divididos en las 4 dimensiones siendo estas: dimensión liderazgo, dimensión gestión pedagógica, dimensión formación y convivencia y dimensión de recursos.

Tabla N°1: Resultados Dimensión Liderazgo.

Tabla N°2: Resultados Dimensión Gestión Pedagógica.

Tabla N°3: Resultados Dimensión Formación y Convivencia.

Tabla N°4: Resultados Dimensión de Recursos.

Tabla N°5: Promedio de las cuatro Áreas por Establecimiento.

Dimensión de liderazgo

Tabla N°1: De Liderazgo del sostenedor

| Estándares | Débil (1) | Incipiente(2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|------------|-----------|---------------|-------------------|--------------|-----------|
| 1.1 | 0 | 0 | 9 | 3 | 3,2 |
| 1.2 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 1.3 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |
| 1.4 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |
| 1.5 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |
| 1.6 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,9 |

Es observable que el liderazgo del sostenedor según los estándares evaluados por diversos agentes de la comunidad educativa, el 83% de los estándares se encuentra en la categoría “avanzado”, y un 17% en la categoría “satisfactorio”, por lo cual se evidencia en el sostenedor en su responsabilidad que diseña procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento a su cargo, sin embargo se observa una baja en cuanto a la responsabilidad del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional en cuanto a la normativa vigente, en general se puede decir que la subdimensión evaluada está en un nivel de logro avanzado.

Tabla N°2: Liderazgo del director

| Estándares | Débil (1) | Incipiente(2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|-------------------|------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 2.1 | 0 | 6 | 6 | 0 | 2,5 |
| 2.2 | 0 | 8 | 4 | 0 | 2,3 |
| 2.3 | 0 | 9 | 3 | 0 | 2,2 |
| 2.4 | 0 | 5 | 7 | 0 | 2,5 |
| 2.5 | 0 | 8 | 4 | 0 | 2,3 |

En relación al Liderazgo del Director, se evidencia que la subdimensión se encuentra en la categoría “Incipiente”, es decir, la evaluación realizada por la comunidad determina que la labor del Director se ve afectada en el funcionamiento del establecimiento, el Proyecto Educativo Institucional para la mejora continua y obtener buenos resultados académicos, sin embargo como fortaleza se evidencia que promueve una cultura de compromiso y colaboración de la comunidad educativa.

Tabla N°3: Planificación y gestión de resultados

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|------------|-----------|----------------|-------------------|--------------|-----------|
| 3.1 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,9 |
| 3.2 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 3.3 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |

En esta subdimensión se observa que está en la categoría “Avanzado”, es decir, planifica y diseña un plan de mejoramiento, articulando las necesidades diagnosticadas para tomar decisiones pertinentes y así de forma sistemática evaluar el cumplimiento de las metas propuestas, sin embargo se observa una leve baja en el monitoreo del plan de mejoramiento en el proceso de autoevaluación.

Dimensión Gestión Pedagógica

Tabla N°4: Gestión Curricular

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|------------|-----------|----------------|-------------------|--------------|-----------|
| 4.1 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |
| 4.2 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,9 |
| 4.3 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 4.4 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,9 |
| 4.5 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,9 |

En gestión curricular, se evidencia que todos los estándares se encuentran en estado “Avanzado”, es decir, la Directora y el equipo técnico pedagógico coordina, planifica y monitorea y evalúa el proceso de enseñanza- aprendizaje, utilizando las Bases Curriculares de la Educación Parvularia, realizando una implementación efectiva del curriculum, sin embargo se observa más débil, el proceso de elaboración de planificaciones efectivas para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla N°5: Enseñanza y aprendizaje en el aula

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|-------------------|----------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------|------------------|
| 5.1 | 0 | 0 | 3 | 9 | 3,7 |
| 5.2 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 5.3 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 5.4 | 0 | 0 | 3 | 9 | 3,7 |
| 5.5 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,9 |
| 5.6 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |

Se puede visualizar que en esta subdimensión, todos los estándares están en estado “Avanzado” según lo evaluado por la comunidad educativa, donde los docentes cumplen con los procedimientos y prácticas para asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje planteados en las Bases Curriculares de la Educación Parvularia, es decir, las Educadoras de párvulos en conjunto con las técnicas en educación parvularia utilizan estrategias efectivas para el logro de los objetivos, estableciendo vínculos afectivos con todos los niños y niñas, por otra parte se visualiza una baja mínima en relación al manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar, también lo relacionado a la retroalimentación constante durante la aplicación de las experiencias de aprendizaje.

Tabla N°6: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|-------------------|------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 6.1 | 0 | 10 | 2 | 0 | 2,1 |
| 6.2 | 0 | 8 | 4 | 0 | 2,3 |
| 6.3 | 0 | 7 | 4 | 0 | 2,1 |
| 6.4 | 0 | 10 | 2 | 0 | 2,1 |
| 6.5 | 0 | 6 | 6 | 0 | 2,5 |

Se puede observar que en esta subdimensión, los estándares fueron evaluados y calificados en un estado “Incipiente”, afectando el adecuado desarrollo académico, afectivo y social de los niños y niñas de la Sala Cuna y Jardín Infantil, asociado a las necesidades, intereses y habilidades de éstos. Se visualiza un tanto más fortalecido el enfoque inclusivo, pero sin embargo se observa débil la detección temprana de los niños y niñas que presentan necesidades educativas, lo mismo con quienes presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y finalmente se ve afectado la prevención a la deserción del Jardín Infantil.

Dimensión Formación y Convivencia

Tabla N°7: Formación

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|------------|-----------|----------------|-------------------|--------------|-----------|
| 7.1 | 0 | 8 | 4 | 0 | 2,3 |
| 7.2 | 0 | 8 | 4 | 0 | 2,3 |
| 7.3 | 0 | 7 | 5 | 0 | 2,4 |
| 7.4 | 0 | 9 | 3 | 0 | 2,2 |
| 7.5 | 0 | 10 | 2 | 0 | 2,1 |

Se evidencia claramente en esta subdimensión que los estándares quedaron en un estado “Incipiente”, afectando directamente la formación integral de los niños y niñas, es decir, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, del mismo modo la participación activa de la familia en el proceso educativo de los niños y niñas, por otra parte es importante mencionar que se visualiza con mayor fortaleza la transmisión de altas expectativas del equipo educativo hacia los niños y niñas.

Tabla N°8: Convivencia

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|------------|-----------|----------------|-------------------|--------------|-----------|
| 8.1 | 0 | 0 | 4 | 8 | 3,6 |
| 8.2 | 0 | 0 | 8 | 2 | 2,6 |
| 8.3 | 0 | 0 | 10 | 2 | 3,1 |
| 8.4 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 8.5 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,9 |
| 8.6 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |

En esta subdimensión, se observa que los estándares se situaron en un estado satisfactorio, quedando con mayor debilidad el donde los docentes valoran y promueven la diversidad, sin embargo se destaca el abordaje de conductas que

afectan la sana convivencia, reguardando la integridad física y psicológica de todos los estudiantes, promoviendo y modelando un ambiente de amabilidad y respeto entre todos miembros de la comunidad educativa.

Tabla Nº 9: Participación y vida democrática

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|-------------------|------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 9.1 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 9.2 | 0 | 0 | 3 | 9 | 3,7 |
| 9.3 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,9 |
| 9.4 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 9.5 | 0 | 0 | 3 | 9 | 3,7 |

Esta subdimensión se visualiza con alto puntaje quedando encasillada en un nivel avanzado, con leve baja en la promoción activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa que apoya el desarrollo del PEI, con mayor puntaje se observa como fomentan entre los niños y niñas la expresión de opiniones e ideas, enfocado en la formación democrática y ciudadana.

Gestión de recursos

Tabla N°10: Personal

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|------------|-----------|----------------|-------------------|--------------|-----------|
| 10.1 | 0 | 2 | 10 | 0 | 2,8 |
| 10.2 | 0 | 8 | 4 | 0 | 2,3 |
| 10.3 | 0 | 10 | 2 | 0 | 2,1 |
| 10.4 | 0 | 10 | 2 | 0 | 2,1 |
| 10.5 | 0 | 6 | 6 | 0 | 2,5 |

En esta subdimensión se evidencia en un estado “incipiente”, viéndose afectado el 100% de los estándares, afectando el no contar con estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente, un débil sistema de retroalimentación para el personal, sin embargo se visualiza con mayor puntaje como el sostenedor organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.

Tabla N°11: Gestión de recursos de financieros

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|------------|-----------|----------------|-------------------|--------------|-----------|
| 11.1 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |
| 11.2 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 11.3 | 0 | 0 | 3 | 9 | 3,7 |
| 11.4 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |

Se visualiza en esta subdimensión en un estado “avanzado”, teniendo una escasa debilidad en aspectos que aseguran cumplir con la normativa vigente, por otra parte tiene el mayor puntaje la gestión de matrícula y asistencia de los niños y niñas, y como un elemento muy importante conocen las redes y programas de apoyo y las utilizan para potenciar el PEI.

Tabla N°12: Gestión de recursos financieros

| Estándares | Débil (1) | Incipiente (2) | Satisfactorio (3) | Avanzado (4) | Resultado |
|-------------------|------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------|------------------|
| 12.1 | 0 | 0 | 1 | 11 | 3,7 |
| 12.2 | 0 | 0 | 2 | 10 | 3,8 |
| 12.3 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 |

En esta subdimensión se encasillo en un estado “avanzado”, donde se evidencia una disminuida baja en la relevancia de mantener la infraestructura y equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa, pero con puntaje máximo el contar con una biblioteca escolar CRA que apoya el aprendizaje niños y niñas, y fomentar el hábito lector.

PLAN DE MEJORAMIENTO

| Dimensión | Subdimensión | Objetivo | Meta | Acción | Responsable |
|---------------------------|--|--|--|---|-------------|
| Liderazgo | Liderazgo del director | Fortalecer el rol de la Directora, para favorecer el buen funcionamiento del establecimiento, enfatizando en el Proyecto Educativo Institucional en pos de la mejora continua. | A octubre de 2021, avanzar de nivel “Incipiente a satisfactorio” según los estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores, para el buen funcionamiento del establecimiento en concordancia con el PEI. | Sostenedor realiza semestralmente retroalimentación a Directora, utilizando el “Marco Para la Buena Dirección”, para avanzar en el desarrollo efectivo de su liderazgo. | Sostenedor |
| Gestión pedagógica | Apoyo al desarrollo de los estudiantes | Generar instancias de sensibilización a los equipos de aula, para establecer estrategias que enfatizan en las necesidades, habilidades, intereses y | A octubre de 2021, lograr que el 100% de los equipos de aula, consideren e incorporen las habilidades, intereses y características personales de los niños y | Directora realiza capacitación semestralmente, enfocada en el “protagonismo del niño y niña”, para reflexionar en | Directora. |

| | | | | | |
|--------------------------------|-----------|--|--|---|---|
| | | características personales de todos los niños y niñas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. | niñas en el diseño e implementación de las experiencias educativas. | base a su práctica pedagógica. | |
| Formación y convivencia | Formación | Promover hábitos de vida saludable y autocuidado en conjunto con las familias, para favorecer el desarrollo integral de los niños y niñas de la sala cuna y jardín infantil Los Petalitos. | A Octubre de 2021, lograr que el 100% de los niños y niñas participen quincenalmente de talleres de promoción de vida saludable y autocuidado, en pos del desarrollo integral. | Directora y equipo educativo, planifica y ejecuta tres veces a la semana taller de vida saludable, enfocado en la actividad física (2 veces) y alimentación saludable (1 vez) y sus beneficios, invitando a la familia al menos una vez al mes a participar de una instancia con los niños y niñas. | Directora y educadoras de párvulos de cada nivel. |

| | | | | | |
|----------------------------|---------------------|--|--|---|--------------|
| Gestión de recursos | Gestión de personal | Generar espacios de evaluación y retroalimentación hacia las Educadoras de párvulos y agentes educativas en relación al desempeño laboral, para lograr la calidad educativa. | A Octubre de 2021, realizar seguimiento a la evaluación y retroalimentación al 100% del equipo de aula, para favorecer su desempeño pedagógico y así avanzar a la calidad educativa. | Directora, diseña e implementa semestralmente una pauta evaluativa dirigida al equipo de aula, basada en el Marco Para la Buena Enseñanza de la Educación Parvularia, que guiará la práctica educativa. | La Directora |
|----------------------------|---------------------|--|--|---|--------------|

BIBLIOGRAFÍA

- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación, Cuarta Edición*. Iztapalapa, México.: Editores McGraw-Hill Interamericana.
- MINEDUC (2012). Guía para el diagnóstico institucional. Recuperado de http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramientoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_para_el%20DiagnOstico_Institucional_Formulario.pdf
- Ayuda MINEDUC (2020). Plan de mejoramiento Educativo (PME). Recuperado de <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/plan-de-mejoramiento-educativo-pme>
- MINEDUC y División de Educación General (2015). Orientaciones para la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional. Recuperado de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/549/MONO-467.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDUC, DEG (2019). Orientaciones para la elaboración del plan de mejoramiento educativo. Recuperado de https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/02/26-02-2019-Orientaciones-PME-2019_LE.pdf
- MINEDUCU, UCE (2020). Actualización estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores. Recuperado de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14361/EI-D%20actualizacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo nº1: Muestra del Instrumento de evaluación utilizado para diagnosticar.

Diagnóstico Sala Cuna y Jardín Infantil Los Petalitos

Cargo: *Educadora de Pequeños*

Fecha de aplicación: *20 de Agosto*

Su visión y la de todos los representantes de la comunidad educativa son de gran relevancia, con el fin de diagnosticar las fortalezas y debilidades de nuestra comunidad educativa. A continuación deberá marcar con una "X" según la categoría de su preferencia: débil, incipiente, satisfactorio o avanzado.

Las categorías se detallan a continuación:

Categoría N° 4 : Avanzado
Categoría N° 3 : Satisfactorio.
Categoría N° 2 : Incipiente.
Categoría N° 1 : Débil.

| ESTANDARES | Alternativas de Respuesta | | | |
|---|---------------------------|---|---|---|
| | 4 | 3 | 2 | 1 |
| DIMENSIÓN DE LIDERAZGO | | | | |
| 1 LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR | | | | |
| 1.2. El sostenedor se responsabiliza por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, el desempeño y el cumplimiento de la normativa vigente de los establecimientos a su cargo. | | X | | |
| 1.2. El sostenedor define formalmente las funciones que asumirá centralizadamente y aquellas que delegará a los equipos directivos los establecimientos a su cargo, y cumple con sus compromisos. | | X | | |
| 1.3. El sostenedor comunica altas expectativas a los directores de los establecimientos a su cargo, les establece metas desafiantes, clarifica sus atribuciones y evalúa su desempeño. | | X | | |
| 1.4. El sostenedor introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo. | | X | | |
| 1.5. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades | | X | | |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes. | | | | |
| 1.6. El sostenedor se asegura de que los establecimientos a su cargo funcionen en red, y en el caso de tener solo un centro educativo bajo su responsabilidad, procura establecer alianzas con establecimientos similares. | X | | | |
| 2 LIDERAZGO DEL DIRECTOR | | | | |
| 2.1. El director centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, y se responsabiliza por sus resultados. | | | X | |
| 2.2. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento. | | X | | |
| 2.3. El director instaura una cultura de altas expectativas y moviliza a la comunidad educativa hacia la mejora continua. | | | X | |
| 2.4. Director instaura en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa. | | | X | |
| 2.5. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante. | | X | | |
| 3 PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS | | | | |
| 3.1. El director elabora un plan de mejoramiento de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional. | | X | | |
| 3.2. El director monitorea la implementación del plan de mejoramiento, evalúa el cumplimiento de las metas y realiza adecuaciones cuando corresponde. | X | | | |
| 3.3. El director y el equipo directivo sistematizan continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones. | | X | | |
| DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | |
| 4 GESTIÓN CURRICULAR | | | | |
| 4.1. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio. | | X | | |
| 4.2. El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum. | | X | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| 4.3. El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje. | | X | | |
| 4.4. El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases. | | X | | |
| 4.5. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas. | | X | | |
| 5 ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA | | | | |
| 5.1. Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar. | | X | | |
| 5.2. Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje. | | X | | |
| 5.3. Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura. | | X | | |
| 5.4. Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases. | | X | | |
| 5.5. Los docentes se aseguran de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad. | | X | | |
| 5.6. Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje. | | X | | |
| 6 APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES | | | | |
| 6.1. El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios. | | | X | |
| 6.2. El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas. | | | X | |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| 6.3. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlas. | | | X | |
| 6.4. El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar. | | | X | |
| 6.5. El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas. | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FORMACIÓN Y CONVIVENCIA | | | | |
| 7 FORMACIÓN | | | | |
| 7.1. El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional. | | | X | |
| 7.2. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso y los orienta formativa y académicamente. | | | X | |
| 7.3. El equipo directivo y los docentes transmiten altas expectativas a los estudiantes, y los orientan y apoyan en la toma de decisiones sobre su futuro. | | X | | |
| 7.4. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes. | | X | | |
| 7.5. El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes. | | | X | |
| 8 CONVIVENCIA | | | | |
| 8.1. El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa. | | X | | |
| 8.2. El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad, incluyendo la equidad de género, como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación. | | X | | |
| 8.3. El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común. | | X | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| 8.4. El equipo directivo y los docentes acuerdan reglas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas. | | | X | |
| 8.5. El personal del establecimiento resguarda la integridad física y psicológica de todos los estudiantes durante la jornada escolar. | | X | | |
| 8.6. El equipo directivo y los docentes abordan decididamente las conductas que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento. | | X | | |
| 9 PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA | | | | |
| 9.1. El equipo directivo y los docentes promueven el sentido de pertenencia y participación en torno al Proyecto Educativo Institucional. | | X | | |
| 9.2. El personal del establecimiento promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente, y los motivan a realizar aportes concretos. | | X | | |
| 9.3. El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas. | | X | | |
| 9.4. El equipo directivo promueve la formación democrática y ciudadana, y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso. | | X | | |
| 9.5. El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. | | X | | |
| DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS | | | | |
| 10 GESTIÓN DE PERSONAL | | | | |
| 10.1. El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal. | | | X | |
| 10.2. El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente. | | | X | |
| 10.3. El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. | | | X | |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| 10.4. El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento. | | | X | |
| 10.5. El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo. | | | X | |
| 11 GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS | | | | |
| 11.1. El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes. | | X | | |
| 11.2. El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos. | | X | | |
| 11.3. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente. | | | X | |
| 11.4. El sostenedor y el equipo directivo conocen las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional. | | X | | |
| 12 GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS | | | | |
| 12.1. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa. | | X | | |
| 12.2. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. | | | X | |
| 12.3. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector. | | X | | |

Anexo nº2: Fotografía dando a conocer sobre el diagnóstico, proyecto de mejoramiento y explicación del instrumento de evaluación a responder.

