



Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación,
mención Gestión de Calidad

**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO,
COLEGIO VALLE DEL ACONCAGUA, DE LA COMUNA DE QUILLOTA,
REGIÓN VALPARAÍSO.**

Nombre de la candidata a magister: Claudia Oriana Olivares Zapata

Nombre tutor guía: Amely Vivas Escalante

Nombre tutor metodológico: Amely Vivas Escalante

Enero, 2023

I. Índice

I. Índice	2
II. Resumen	3
III. Introducción	4
IV. Marco Teórico	6
1. Sistema Nacional de Aseguramiento de la calidad de la educación	7
2. Indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores	8
3. Estándares indicativos de desempeño sistema de visitas de evaluación y orientación del desempeño	12
4. Componente y lectura de los estándares indicativos de desempeño	15
5. Agencia de Calidad de la Educación	19
6. Circular n°2 establecimientos educacionales particulares pagados	21
V. Marco contextual	24
VI. Diagnóstico institucional	35
VII. Análisis de resultados	55
VIII. Plan de mejoramiento	60
IX. Bibliografía	65
X. Anexos	66

II. Resumen

El siguiente plan de mejoramiento educativo, tiene como finalidad presentar las fortalezas y debilidades de la gestión educativa de un colegio particular pagado de la v región, el cual en la actualidad no cuenta con este insumo institucionalizado donde se realice una autoevaluación de la gestión llevada a cabo. La institución logra ser evaluada dentro de su trayectoria, como colegio de excelencia, porque los resultados de los distintos instrumentos estandarizados ministeriales lo acreditan. Cada una de las acciones realizadas, su proyecto educativo y la gestión de los equipos de la institución, han logrado avanzar firmemente en la consolidación de su misión. Pese a ello, no existe un plan de mejoramiento continuo ni sistematizado, por lo que al realizar este análisis y al recopilar la información de la evaluación de este último periodo, ha permitido evidenciar que existen propuestas de mejora para continuar fortaleciendo el proyecto educativo y continuar con los logros académicos y formativos de un excelente desempeño de la institución.

III. Introducción

Producto de los cambios sociales, medio ambientales, de salud mundial y derechos de la humanidad, nos hemos dado cuenta que la educación ha debido transformarse y estar al margen de los cambios, reestructurar sus prácticas y comenzar a idear nuevas formas de construir el mundo y la sociedad. Nos hemos visto enfrentados a una transformación a la cual no estábamos preparados, a una pandemia y crisis mundial, que nos ha remecido y ha provocado en cada institución actuar frente a la necesidad. El tiempo ha transcurrido rápidamente y las escuelas no se pueden quedar atrás, pero la idea no es actuar sobre la marcha ni generar acciones reactivas de cada situación que se vaya provocando, estas deben ser programadas y proyectadas en beneficio de la comunidad, con parámetros que sean flexibles y capaces de cubrir las necesidades propias de cada institución. Nuestra legislación educacional, posee lineamientos claros y específicos sobre qué debemos lograr en cada institución educativa, y para ellos debemos sentarnos a analizar, evaluar y gestionar los cambios y apoyos necesarios para asegurar la calidad de la educación que se entrega. Esta normativa debe ser cumplida por todos y cada uno de los establecimientos reconocidos por el estado, con financiamiento o no de este para su funcionamiento, y es ante este aspecto, que surge la necesidad de realizar una autoevaluación a la gestión educativa de un colegio particular pagado, ya que para su gestión pedagógica, no se encontraba instalado un plan de mejoramiento continuo, sino este en su gestión realiza acciones de mejora, pero con objetivos planteados en base a un diagnóstico o evaluación que se realiza en la institución en cumplimiento de los objetivos propios y planteados cada tres años, aunque este no es sistemático ni posee un registro de lo que se ha llevado a cabo. Estas orientaciones de gestión de la institución, están siempre orientadas a mantener su excelencia académica y ha logrado un desarrollo óptimo de sus estudiantes durante 25 años, sin dejar de lado los lineamientos ministeriales, los enfoques de desempeño destacado y el trabajo de gestión pedagógica de todos los integrantes de la comunidad.

El siguiente plan de mejoramiento, esta desarrollado en un colegio particular pagado, de la v región, el cual tiene como foco central evaluar la gestión pedagógica, mejorar las practicas institucionales y de gestión. Para ello se ha realizado un diagnostico cualitativo de la gestión basado en los estándares de desempeño extraídos de los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos educacionales y sus sostenedores, esta autoevaluación se encuadra en los desempeños en cada una de sus dimensiones y subdimensiones en el desarrollo satisfactorio y avanzado, para evaluar que estas categorías se cumplan en el establecimiento. De esta información del diagnóstico, se concluye que gratamente el colegio cumple satisfactoriamente la mayoría de las dimensiones y subdimensiones, y que para llegar a lograr un desempeño avanzado es necesario incorporar estrategias de mejora para el año 2023, donde se involucren todos los agentes educativos de la institución. Finalmente, se proyectan entonces objetivos y acciones concretas para el logro de ellos, con la finalidad de evaluar al finalizar el año un nuevo plan de mejora en la institución.

IV. Marco Teórico

Los Estándares Indicativos de Desempeño son un conjunto de referentes que constituyen un marco orientador para la evaluación de los procesos de gestión educacional de los establecimientos y sus sostenedores. Estos se inscriben dentro de los requerimientos estipulados por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, y fueron elaborados con el propósito de apoyar y orientar a los establecimientos en su proceso de mejora continua, y así contribuir a la meta que se ha propuesto el país de asegurar una educación de calidad para todos los niños y jóvenes de Chile. Para la elaboración de estos estándares se ha recorrido un largo camino que ha contemplado etapas de investigación y revisión de diversos modelos nacionales e internacionales de gestión y evaluación de establecimientos educacionales, así como también de consulta a especialistas y a variados actores educativos. La evidencia nacional e internacional es consistente en señalar la importancia de contar con referentes exigentes y a la vez alcanzables en áreas clave de la gestión educativa -tales como el liderazgo, la gestión pedagógica, la formación y convivencia, la gestión de recursos y la articulación-, con el fin de ayudar a determinar vías de mejora para los establecimientos. Asimismo, numerosos estudios revelan que una gestión efectiva en estas áreas clave incide significativamente en el aprendizaje y rendimiento escolar.

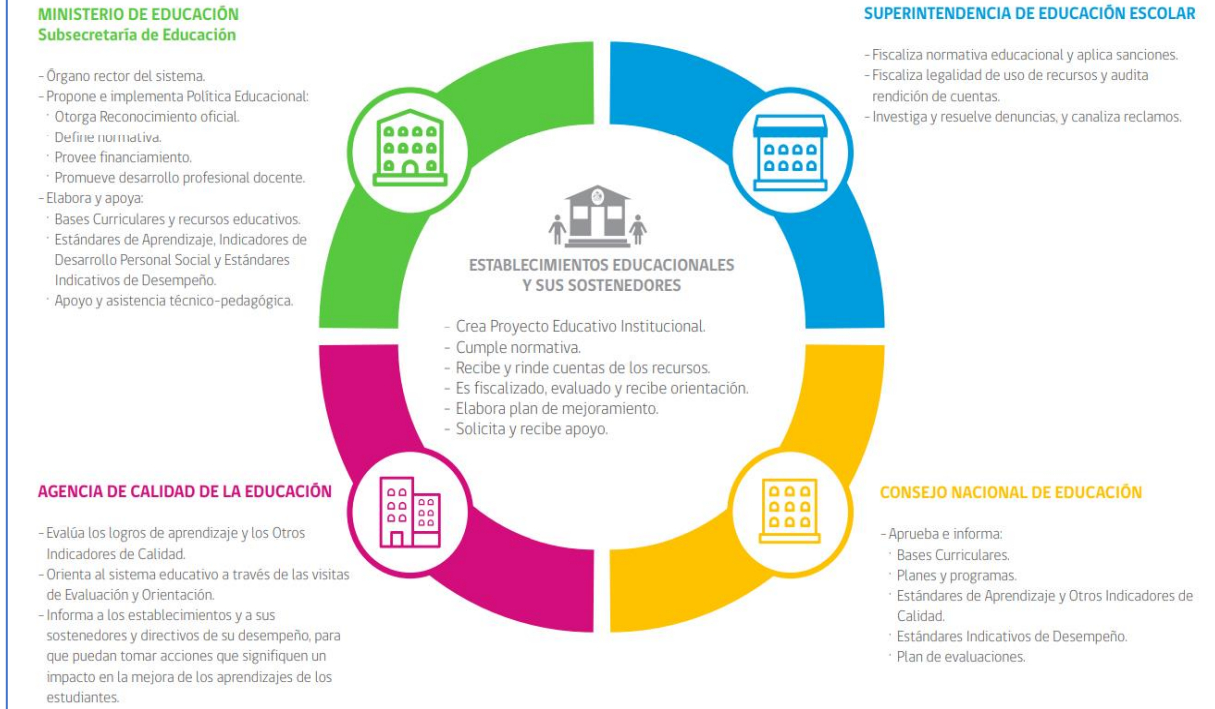
Los Estándares Indicativos constituyen la base de la Evaluación Indicativa de Desempeño conducida por la Agencia de Calidad de la Educación -la cual no está asociada a sanciones, y cuyo propósito es entregar recomendaciones para la mejora institucional- y, a la vez, son un marco orientador de buenas prácticas de gestión educativa para los establecimientos y sus sostenedores. Desde esta doble función, los estándares permiten que los establecimientos y sus sostenedores tomen conciencia de sus fortalezas y debilidades, identifiquen la necesidad de desarrollar sus capacidades institucionales y diseñen adecuadamente sus planes de mejora. De esta manera, la apropiación y el compromiso con estos estándares por parte de los establecimientos educacionales posibilitará avanzar adecuadamente en el logro de una educación de mayor calidad y más equitativa para todos los estudiantes del país.

1. Sistema Nacional de Aseguramiento de la calidad de la educación

Los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores se enmarcan en el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar. El diseño de este sistema se establece en la Ley 20.370 General de Educación, promulgada el 2009, y en la Ley 20.529 que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su fiscalización, promulgada el 2011. Este marco normativo define una institucionalidad que aborda la calidad educativa desde una perspectiva sistémica y busca un equilibrio entre la autonomía de los sostenedores, la entrega de apoyo y la exigencia de rendición de cuentas. El Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar contempla un conjunto de instrumentos y medidas dirigidos a promover una mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes y fomentar las capacidades institucionales de los establecimientos educativos del país. El Sistema está conformado por el Ministerio de Educación, la Agencia de Calidad de la Educación, la Superintendencia de Educación Escolar y el Consejo Nacional de Educación, cada una con funciones y responsabilidades claramente diferenciadas.

Figura n°1 Instituciones que contempla el Sistema de Aseguramiento de la Calidad

¿Qué instituciones contempla el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad y cuáles son sus funciones?



Fuente Mineduc,2021(pág,5)

2. Indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores

a) Estándares indicativos de desempeño

Los Estándares Indicativos de Desempeño son referentes que entregan orientaciones para mejorar los procesos de gestión institucional de los establecimientos educacionales, y que, a la vez, orientan la Evaluación Indicativa de Desempeño a cargo de la Agencia de Calidad de la Educación. Estos estándares abordan cuatro dimensiones de la gestión escolar: Liderazgo, Gestión pedagógica, Formación y convivencia, y Gestión de recursos.

Los Estándares Indicativos de Desempeño tienen como objetivo:

- Servir de base para la Evaluación Indicativa de Desempeño.
- Apoyar la gestión de los establecimientos.

-Ayudar a los establecimientos a identificar oportunidades de mejora durante el proceso de autoevaluación.

-Ser un referente para definir metas y acciones en la elaboración de los planes de mejora.

b) Características de los estándares

Significa que estos estándares, y las recomendaciones que se deriven de su evaluación, tienen un carácter orientador y, por lo tanto, no son obligatorios ni están asociados a sanciones por incumplimiento.

La ley establece que “En ningún caso el incumplimiento de los Estándares Indicativos de Desempeño ni de las recomendaciones que se desprendan de estas evaluaciones dará origen a sanciones”. (Ley 20.370, art. 38). Por esto, los Estándares Indicativos de Desempeño se diferencian notoriamente de la normativa educacional, la cual sí tiene carácter obligatorio, es fiscalizada por la Superintendencia de Educación Escolar y su incumplimiento da origen a sanciones.

La Ley que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, crea un sistema de responsabilización con consecuencias en relación con el logro de los Estándares de Aprendizaje y el cumplimiento de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social. Sin embargo, no es así para los Estándares Indicativos de Desempeño. Al ser la Agencia de Calidad de la Educación quien formula las recomendaciones de mejora, no puede sancionarse a los establecimientos si es que tales recomendaciones fueran obligatorias y no generarán los cambios esperados, ya que sería responsabilidad de quien las formula.

En este escenario, los sostenedores y los equipos directivos están llamados a analizar las buenas prácticas que estos definen y sopesar las recomendaciones que de ellos se derivan, para determinar autónomamente cuáles son las medidas que mejor se adecuan a su realidad y que los impulsarán hacia un mejor desempeño.

En ese sentido, en el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad, los establecimientos y sus sostenedores tienen:

-Autonomía para definir la gestión de sus procesos internos.

-Obligación de cumplir la normativa educacional.

- Obligación de cumplir los Estándares de Aprendizaje y los
- Indicadores de Desarrollo Personal y Social.

c) Elaboración

Los Estándares Indicativos de Desempeño es el resultado de un exhaustivo proceso que tuvo por objetivo sistematizar un conjunto de buenas prácticas de gestión escolar de probada efectividad y recoger información para ajustarlas a la realidad nacional. Este proceso incluyó:

- La revisión y sistematización de modelos e instrumentos nacionales e internacionales de evaluación y de aseguramiento de la calidad de la gestión educativa.
- La identificación de factores de efectividad escolar según la evidencia empírica. - El estudio de bibliografía especializada en temas de liderazgo, gestión pedagógica, convivencia y gestión de recursos.
- La revisión de los cambios introducidos al marco normativo del sistema educacional chileno.
- Un estudio de percepciones con evaluadores de la Agencia de Calidad de la Educación.
- La validación de los estándares mediante encuestas con directores y sostenedores.
- La validación de los estándares mediante jornadas de validación con expertos en educación.

¿Cómo se relacionan los Estándares Indicativos de Desempeño con otras políticas del Ministerio de Educación?

En el proceso de actualización de los estándares, se ajustaron a las políticas existentes del Ministerio de Educación. En este sentido: -Se revisó la consistencia de los estándares con la normativa educacional vigente, de manera de alinearlos en términos de contenidos y lenguaje. -Se actualizaron estándares para que dieran continuidad a los modelos y marcos de gestión escolar propuestos por el Ministerio de Educación hasta la fecha: el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar, el Marco para la Buena Dirección y el Marco para la Buena Enseñanza.

La Agencia de Calidad de la Educación es la encargada de aplicar estos estándares mediante la Evaluación Indicativa a los establecimientos y sus sostenedores. Esta evaluación considera, además de los Estándares Indicativos de Desempeño, el contexto del establecimiento, sus resultados educativos y el grado de cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social, y toma como antecedente el Proyecto Educativo Institucional, el plan de mejoramiento, y otros documentos de gestión institucional.

La Evaluación Indicativa de Desempeño podrá realizarse mediante: -Visitas de evaluación y orientación. -Requerimientos de información. -Otros medios que se consideren idóneos para sus propósitos (encuestas, grupos focales, cuestionarios y otros).

La Agencia de Calidad de la Educación evaluará a todos los establecimientos que reciban subvención del Estado. La frecuencia de las visitas depende de la categoría en la que quede clasificado el establecimiento según la Ordenación. Las visitas se realizan con mayor periodicidad a los establecimientos que requieren más apoyo.

La Evaluación Indicativa de Desempeño, basada en los Estándares Indicativos de Desempeño, ha sido concebida como un medio de apoyo para los establecimientos educacionales, y tiene como objetivos: -Fortalecer las capacidades institucionales y de autoevaluación de los establecimientos. -Proveer de orientaciones para la elaboración de los planes de mejora. -Promover la mejora continua de la calidad de la educación ofrecida

La evaluación se traduce en un informe público de carácter descriptivo que considera el Proyecto Educativo Institucional y el contexto en que se desenvuelve el establecimiento, analiza los resultados obtenidos por este, e identifica sus principales fortalezas y debilidades con respecto a las dimensiones de gestión definidas. El informe concluye con recomendaciones de mejora para los establecimientos y sus sostenedores, las que apuntan a optimizar los procesos de gestión, con el objetivo de mejorar los resultados de aprendizaje y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social. Tras la emisión del informe, los establecimientos

podrán recurrir a asesoría técnico-pedagógica pública o privada para hacerse cargo de las recomendaciones y mejorar sus procesos de gestión.

d) Sistema de visitas de evaluación y orientación del desempeño

La Agencia de Calidad de la Educación definirá el tipo de visita que requiere el establecimiento según sus necesidades de mejora. Los tipos de visita implementados a la fecha son: - Visita Integral de Evaluación y Orientación: Estas visitas tienen como objetivo orientar a los establecimientos educacionales con Categoría de Desempeño Medio-Bajo e Insuficiente, por medio de una evaluación externa de los procesos que desarrollan en diversos ámbitos de la gestión escolar. En ella participan todos los integrantes de la comunidad educativa (Sostenedor, Equipo directivo o de gestión, Representantes de los docentes, Asistentes de la educación, Estudiantes, Apoderados). A través de encuestas y entrevistas, estos actores proporcionan información relevante, la que se complementa con las actividades realizadas en la visita: observación de clases, revisión de documentos y reuniones para conocer en detalle el quehacer del establecimiento. - Visita de evaluación de las Condiciones de Aprendizaje: Estas visitas tienen como objetivo evaluar el desarrollo de condiciones de aprendizaje que favorecen el mejoramiento de las prácticas pedagógicas para orientar su fortalecimiento en los establecimientos con Categoría de Desempeño Insuficiente y Medio-Bajo. - Visita de aprendizaje: Por medio de estas visitas, la Agencia puede identificar las prácticas significativas en los establecimientos de Categoría de Desempeño Alto y orientar a otras comunidades escolares en la generación de sus propias estrategias de mejoramiento.

3. Estándares indicativos de desempeño sistema de visitas de evaluación y orientación del desempeño

¿Qué son las Visitas de Evaluación y Orientación? Las visitas de evaluación y orientación son visitas presenciales al establecimiento y su sostenedor, realizadas por la Agencia de Calidad de la Educación, en las que un equipo de expertos en educación y gestión elabora un diagnóstico del desempeño del establecimiento, tomando como referencia orientadora los Estándares Indicativos de Desempeño.

Este sistema considera distintos tipos de visitas, cuya recurrencia y pertinencia es establecida por ley de acuerdo con la Categoría de Desempeño de cada establecimiento. Cada una de ellas considera diferentes metodologías y aproximaciones, basadas en los Estándares Indicativos de Desempeño, dependiendo de las necesidades de los establecimientos, pero siempre centradas en la comunidad educativa y sus respectivos actores. La realización de estas visitas es avisada con antelación al establecimiento y al sostenedor, y no podrá alterar el normal desarrollo de sus actividades pedagógicas.

Los Estándares Indicativos y cada una de las instancias del proceso de mejora continua a las cuales se asocian contribuyen a que los establecimientos y sus sostenedores entreguen una educación de calidad. En este sentido:

Los Estándares Indicativos ayudan a instalar buenas prácticas de gestión y constituyen un modelo que entrega orientaciones y lineamientos para la realización de la autoevaluación, la conducción de la evaluación externa, la entrega de recomendaciones de mejora, la implementación del apoyo externo y la elaboración del plan de mejoramiento.

La autoevaluación contribuye a la mejora educativa, ya que promueve que el establecimiento analice sus procesos de gestión e identifique sus fortalezas y debilidades, para poder potenciar las primeras y hacerse cargo de sus problemas.

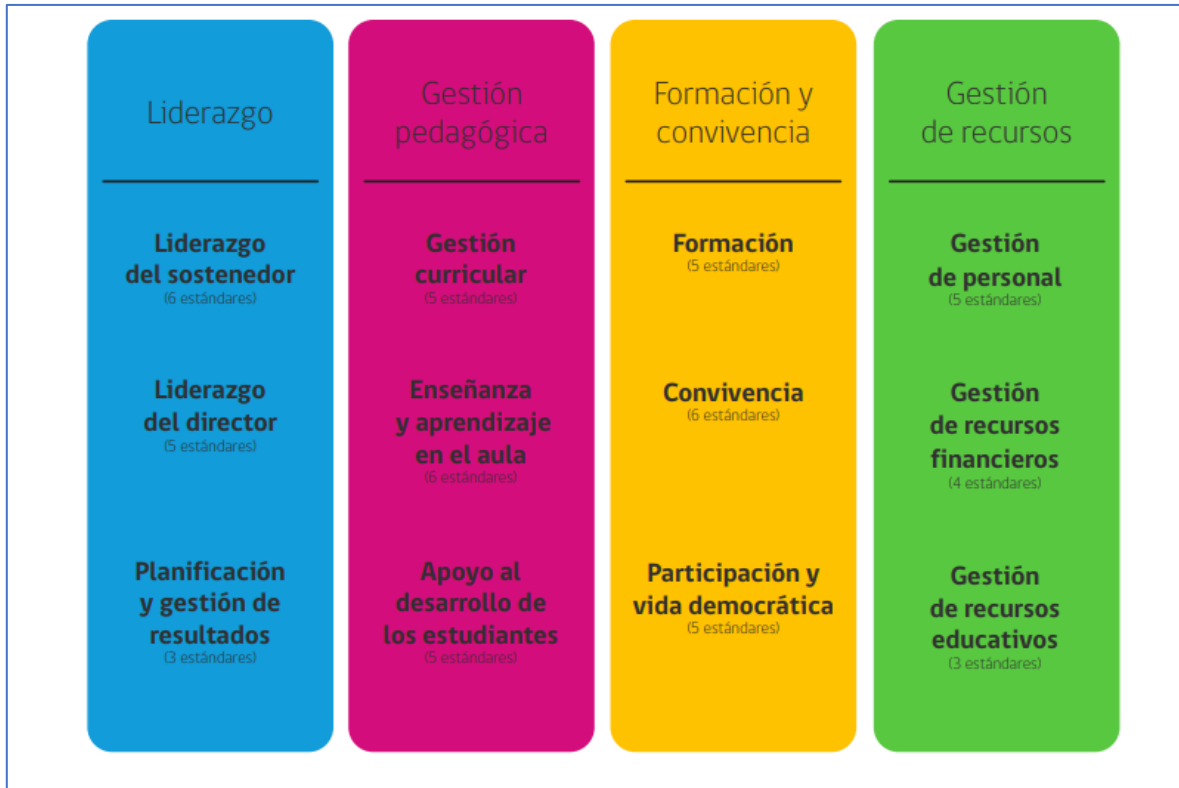
La evaluación externa Contribuye al mejoramiento, ya que objetiva los hallazgos de la autoevaluación y ayuda a identificar los posibles puntos ciegos que pueda tener la organización. La evaluación externa es llevada a cabo por la Agencia de Calidad mediante las visitas de evaluación y orientación.

Las recomendaciones de mejora ayudan a identificar líneas de acción para la elaboración del plan de mejoramiento. El hecho de que se publiquen en un informe incentiva a los establecimientos a hacerse cargo de sus debilidades y a considerar las recomendaciones planteadas.

El apoyo ofrece asesoría para la elaboración del plan de mejoramiento y la implementación de las acciones sugeridas en el informe. El establecimiento tiene la posibilidad de solicitar asesoría técnica pública o privada. El plan de mejoramiento

4. Componente y lectura de los estándares indicativos de desempeño

Figura n° 3 Componentes de los estándares indicativos de desempeño.



Fuente Mineduc,2021(pág,18)

Los siguientes criterios describen los procedimientos, prácticas, cualidades o logros más relevantes del proceso de gestión definido. Comprende cuatro niveles de desarrollo:

Desarrollo débil

El proceso de gestión no se ha implementado o presenta problemas que dificultan el funcionamiento del establecimiento. Este nivel da cuenta de la inexistencia del proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación.

Desarrollo incipiente

El proceso de gestión se implementa de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial. Este nivel identifica algún grado de desarrollo

del proceso de gestión, pero este resulta insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada.

Desarrollo satisfactorio

El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional. Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del sistema educacional chileno. Se espera que los establecimientos alcancen este nivel.

Desarrollo avanzado

El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento. Este nivel describe un desarrollo del proceso de gestión que excede los parámetros esperados. Reconoce una implementación ejemplar, y muestra una perspectiva de mejora y un horizonte de desafío a los establecimientos que han alcanzado el Nivel de Desarrollo Satisfactorio

Los Estándares Indicativos de Desempeño son referentes de buenas prácticas que orientan a los establecimientos para mejorar sus procesos de gestión. Los niveles de desarrollo permiten a los establecimientos saber en qué posición se encuentran y les muestran caminos efectivos para mejorar su gestión y alcanzar los resultados esperados. La Evaluación Indicativa de Desempeño no da origen a una clasificación o categorización del establecimiento. Los Estándares Indicativos de Desempeño no son obligatorios y no dan origen a sanciones.

Dimensiones del desempeño:

Liderazgo

Comprende las funciones de diseño, articulación, conducción y planificación institucional, a cargo del sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, dirigidas a asegurar el funcionamiento organizado y sinérgico de los establecimientos. La investigación indica que, a nivel escolar, el liderazgo es el factor que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes, después de la

enseñanza en el aula. Para que esta influencia sea positiva, es necesario que el sostenedor defina y acuerde con el equipo directivo la forma en que se organizará el establecimiento, lo que hace posible una gestión institucional coordinada y eficaz. A la vez, el sostenedor debe procurar la generación y el fortalecimiento de redes y alianzas entre los establecimientos a su cargo y de estos con otras instituciones, velando por las trayectorias educativas y formativas de todos los estudiantes. A su vez, el director debe propiciar que todos los actores educativos se identifiquen con la orientación y objetivos del establecimiento y trabajen conjuntamente en función de estos lineamientos, para lo cual es necesario que ejerza un rol activo en la conducción, articulación, apoyo y estímulo de la comunidad educativa. La traducción de la orientación y objetivos del establecimiento en acciones concretas requiere que estos se encuentren claramente definidos y sean compartidos, por lo que un liderazgo efectivo implica también llevar a cabo procesos de planificación institucional sobre la base de datos actualizados, con participación de los diferentes estamentos. Considerando lo anterior, la dimensión Liderazgo se organiza en las sub dimensiones: liderazgo del sostenedor, liderazgo del director planificación y gestión de resultados.

Gestión Pedagógica

La Gestión Pedagógica constituye el eje del quehacer de cada establecimiento y comprende las políticas, procedimientos y prácticas de planificación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes, con el fin último de que estos logren los Objetivos de Aprendizaje establecidos en las Bases Curriculares. Para lograr el aprendizaje y el desarrollo de sus estudiantes, es necesario que los docentes, el equipo técnico-pedagógico y el director trabajen de manera coordinada y colaborativa. Los docentes deben llevar a cabo los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula, lo que implica el uso de estrategias pedagógicas adecuadas y el monitoreo de la evolución de sus estudiantes. A esto se suma un elemento fundamental del trabajo pedagógico: responder a las características particulares y diversas de los estudiantes, en miras de superar las dificultades y favorecer el despliegue de sus potencialidades. Por otra parte, la principal labor del director es asegurar la

implementación curricular mediante la realización de tareas de programación, apoyo y seguimiento del proceso educativo. Considerando lo anterior, la dimensión Gestión pedagógica se organiza en las subdimensiones Gestión curricular, Enseñanza y Aprendizaje en el aula, Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Formación y Convivencia

Esta dimensión comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social, incluyendo el ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional de cada establecimiento y al currículum vigente. Esta dimensión se apoya tanto en la implementación de acciones formativas transversales como específicas. Las experiencias e interacciones que se viven en la escuela son esenciales para el desarrollo personal y social de los niños y jóvenes, puesto que aprenden a relacionarse consigo mismos y con los demás. Por este motivo es necesario intencionar la formación de los estudiantes entregándoles herramientas, valores y vivencias que les permitan cuidar su bienestar físico y emocional, y también vincularse de manera sana con otros y con el entorno. Estos aprendizajes son fundamentalmente experienciales, por lo que el ambiente y las relaciones cotidianas entre todos los miembros de la comunidad educativa son la principal herramienta de enseñanza, lo que hace necesario propiciar una convivencia donde prime el respeto, el buen trato y la participación de los estudiantes y toda la comunidad. Esto, además de permitir el adecuado despliegue de los procesos educativos, favorece el desarrollo de una autoestima positiva y de habilidades para relacionarse con los demás y para participar constructivamente en la sociedad. Considerando lo anterior, la dimensión Formación y convivencia se organiza en las subdimensiones: Formación, Convivencia, Participación y Vida Democrática.

Gestión de Recursos

Esta dimensión comprende las políticas, procedimientos y prácticas llevadas a cabo por el sostenedor y los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y están dirigidas a contar con los recursos humanos, financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos

educativos. La gestión de recursos es clave para el funcionamiento del establecimiento, ya que provee el soporte para el desarrollo de la labor educativa. Dado que los docentes son el factor a nivel de establecimiento educacional que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes, resulta esencial que el sostenedor y los equipos directivos gestione las acciones necesarias para contar con un equipo suficiente, competente y comprometido, lo que implica, entre otras cosas, ofrecer buenas condiciones laborales, retroalimentar al personal respecto de su desempeño y promover el desarrollo profesional continuo. También se debe asegurar la provisión, administración y optimización de los recursos económicos, dado que estos condicionan significativamente el funcionamiento del establecimiento, afectando su viabilidad y continuidad en el tiempo. Junto con lo anterior, la gestión de redes y oportunidades de apoyo son fundamentales para maximizar los recursos disponibles y las capacidades institucionales para potenciar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. Por su parte, la infraestructura, el equipamiento y los materiales educativos permiten y facilitan la implementación de las actividades de enseñanza-aprendizaje, por lo que el establecimiento también debe asegurar que estos sean suficientes, apropiados y se encuentren en buenas condiciones. Considerando lo anterior, la dimensión Gestión de recursos se organiza en las subdimensiones: Gestión de personal, Gestión de recursos financieros, Gestión de recursos educativos.

5. Agencia de Calidad de la Educación

La Agencia de Calidad de la Educación fue creada el año 2011 como parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar (SAC), también conformado por el Ministerio de Educación, la Superintendencia de Educación y el Consejo Nacional de Educación. Somos un servicio público autónomo que se relaciona con el Presidente de la República por medio del Ministerio de Educación.

La labor de la Agencia de Calidad se divide en tres grandes pilares: Evaluar, Informar y Orientar al sistema educativo para contribuir al mejoramiento de la

calidad y equidad de las oportunidades educativas de todos los estudiantes de Chile.

1. Evaluar logros de aprendizaje de acuerdo a los Estándares de Aprendizaje y Otros Indicadores de Calidad Educativa (Simce e IDPS).
2. Informar a la comunidad sobre los resultados de las evaluaciones y de la Ordenación de los establecimientos.
3. Orientar el desempeño de los establecimientos educacionales, directores y sostenedores, para lo cual realizamos visitas de evaluación y orientación, con el fin de promover la mejora continua de la calidad de la educación entregada por los establecimientos de nuestro país y fortalecer sus capacidades de autoevaluación en el quehacer institucional en las cuatro áreas de la gestión escolar: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia y Gestión de Recursos.

Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar

Con la publicación de la Ley N.º 20529 se crea el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar que se encuentra conformado por la Agencia de Calidad de la Educación, el Ministerio de Educación, la Superintendencia de Educación y el Consejo Nacional de Educación.

La Agencia de Calidad de la Educación es un servicio público, funcionalmente descentralizado, con consejo exclusivo, dotado de personalidad jurídica, patrimonio propio y que se relaciona con el presidente de la República por medio del Ministerio de Educación.

La ley estipula que el objeto de la Agencia será evaluar y orientar el sistema educativo para que éste propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades educativas, es decir, que todo alumno tenga las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad. Por ello, dos de sus funciones centrales son evaluar y orientar al sistema educativo para contribuir al mejoramiento de la calidad de las oportunidades educativas.

6. Circular n°2 establecimientos educacionales particulares pagados

Para los establecimientos particulares se establece la CIRCULAR N°2 ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PARTICULARES PAGADOS con Fecha Emisión: 22-03-2013 la cual nos indica los procedimientos que se deben realizar para el funcionamiento de la institución.

La presente circular tiene por objeto impartir instrucciones a los Sostenedores de los establecimientos educacionales particulares pagados y a la comunidad educativa en general, en materias relacionadas con los requisitos, registros, plazos y exigencias que deben ser cumplidos para mantener el reconocimiento oficial del Estado y en general, respecto de la normativa educacional. Dando estricto cumplimiento a lo prescrito en los artículos 48, 49 letra m) y 100 letra g) de la Ley N° 20.529, que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización, la presente tiene por objeto impartir instrucciones e interpretar administrativamente la normativa educacional, pasando a formar parte de la misma, con carácter obligatorio. Dentro de las atribuciones de la Superintendencia de Educación Escolar, establecidas en el artículo 49 letra d) de la Ley N° 20.529, se encuentra la facultad que permite a sus funcionarios ingresar a los establecimientos educacionales y dependencias del sostenedor que tengan relación con la administración del establecimiento educacional, a objeto de realizar las funciones que le son propias. En el ejercicio de esta atribución, los funcionarios de la Superintendencia no podrán impedir el normal desarrollo de las actividades pedagógicas del establecimiento educacional. Respecto de los establecimientos educacionales particulares pagados, el ejercicio de esta atribución exigirá la existencia de una denuncia o reclamo conforme al Párrafo 4° del Título III, de la Ley N° 20.529, salvo que se trate de la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para mantener el reconocimiento oficial del Estado. En este último caso, la Superintendencia no podrá examinar los libros y cuentas de la entidad fiscalizada. En el caso de denuncia o reclamo respecto de los establecimientos particulares pagados, la Superintendencia de Educación Escolar

podrá investigary exigir la entrega de los antecedentes que corresponda, los cuales podrán ser retirados del local escolar por los fiscalizadores, para su posterior análisis. Esta situación deberá quedar explicitada en el acta de fiscalización respectiva. Por tanto, es necesario que cada establecimiento educacional mantenga a disposición de los funcionarios de la Superintendencia de Educación Escolar, por un período de a lo menos cinco años, los documentos y registros establecidos en la presente Circular, los que podrán ser solicitados y revisados por los fiscalizadores para su estudio, y así permitir la ejecución de la labor fiscalizadora de manera eficaz y eficiente, sin perjuicio de las exigencias establecidas en la normativa educacional vigente y que no se encuentre incluida en el presente documento, las cuales, también tienen carácter obligatorio. En la presente Circular, se utilizan de manera inclusiva términos como “el alumno”, “el estudiante”, “el Sostenedor”, “el Director”, “el profesor”, “el docente”, “la educadora”, “el asistente de la educación”, “el profesional de la educación” y sus SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN ESCOLAR Versión:01 CIRCULAR N°2 ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PARTICULARES PAGADOS Fecha Emisión: 22-03-2013 Página 2 de 71 División de Fiscalización Superintendencia de Educación Escolar respectivos plurales, así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo, se refieren a hombre y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo evitar la discriminación de géneros en el idioma español, salvo usando “(o)”, “(los), (las)”, u otras similares para referirse a ambos sexos en conjunto, y ese tipo de fórmula supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

Objetivo general

Impartir instrucciones, definiendo y estandarizando la forma y uso de los registros, plazos, y demás requisitos que deben cumplir los establecimientos educacionales para mantener el reconocimiento oficial del Estado y cumplir con la normativa educacional

Del alcance, el 100% de los establecimientos Educacionales Particulares Pagados del país.

De la metodología, en el marco de las facultades de la Superintendencia de Educación Escolar, específicamente en lo referente a la interpretación de la normativa educacional, se ha elaborado la presente circular que estandariza, clarifica y entrega instrucciones precisas, a todos los actores que participan en el proceso educativo de nuestros niños y niñas, respecto a las áreas que son fiscalizadas y controladas por los funcionarios fiscalizadores. De esta manera se identificaron, analizaron e interpretaron las Leyes, Decretos e Instrucciones vigentes que regulan a los establecimientos educacionales particulares pagados. Producto de este análisis, se determinó la documentación, registros y plazos que deben permanecer disponibles para los funcionarios de la Superintendencia de Educación Escolar.

V. Marco Contextual

Nombre del establecimiento	Colegio Valle del Aconcagua
Dependencia	Particular Pagado
RBD	14476-2
Región	V región
Comuna	Quillota
Ubicación	Sector rural La Palma parcela 50
Nombre del rector y representante legal	Patricio Manríquez Encina
Fecha de fundación	13 de mayo de 1997
Fecha de reconocimiento oficial	11 de noviembre de 1998
Tipo de enseñanza impartida	Científico humanista
Jornada	Jornada escolar completa de 1er básico a IV medio Nivel parvulario media jornada
Niveles educativos que atiende	Play Group a IV año medio, un curso por nivel.
Alumnos por nivel	Pre básica: 80 estudiantes 1° a 8° Básico: 254 estudiantes I a IV medio: 112 estudiantes
Funcionarios	
Rector	1
Director de finanzas	1
Director de convivencia y formación	1
Directores técnicos pedagógicos	2 (parvulario- básica y media)
Orientadora	1
Gestores académicos	6
Docentes de aula	34 (15 Prof. jefes)
Equipo psicoeducativo	6 (psicopedagogas-educadoras diferenciales)
Equipo de bienestar emocional	2 (psicólogos)

Asistentes de aula	8 (de parvulario a 4 básico)
Bibliotecaria	1
Personal de servicio y mantención	10
Personal de informática y redes	2
Tens Enfermería	1
Secretarias y administrativos	6
Total funcionarios	82

El Colegio Valle del Aconcagua fue fundado el 13 de mayo de 1997, bajo el amparo de la Virgen de Fátima, por un grupo de familias visionarias que buscaban una alternativa educacional de calidad, novedosa y con estándares de aprendizajes similares a los mejores colegios del país, todo ello motivado por la creciente inquietud de lograr una formación integral para sus hijos.

El éxodo permanente de familias a Santiago o Viña del Mar en búsqueda de una educación de excelencia, la saturación de los colegios tradicionales con elevado número de alumnos por curso, bajas expectativas deportivas y artísticas y una enseñanza con métodos más bien tradicionales, fueron factores que contribuyeron a hacer realidad este nuevo proyecto educativo

El 11 de octubre de 1997 se bendice y coloca la primera piedra, en medio del campo de Quillota con la participación de la naciente comunidad escolar acompañados por algunos profesores que también estaban comenzando a participar de este hermoso desafío.

El colegio Valle del Aconcagua comienza a funcionar en el año 1998 con cursos desde pre kínder hasta 8° año básico, incorporándose en los años sucesivos un importante número de alumnos/as de enseñanza media, contando hoy en día con varias generaciones de exalumnos titulados de la educación superior y siendo padres de nuestros actuales alumnos del Valle.



El C.V.A obtiene el reconocimiento oficial del ministerio de educación y el decreto de cooperador de la función educadora del estado, mediante la resolución exenta N°328, del 11 de noviembre de 1998 de la secretaría ministerial de educación de Valparaíso.

Durante su primer año, el colegio contó con la importante asesoría de la Fundación Educacional Barnechea, quien sentó las bases del proyecto educativo soñado por las familias gestoras del proyecto.

El 16 de mayo del 2008 el Sr. Vicario Episcopal para la Educación, le otorga al Colegio Valle del Aconcagua la denominación de Colegio Católico.

El colegio Valle del Aconcagua es hoy un establecimiento educacional particular pagado, que imparte educación Científico- Humanista desde Play Group hasta cuarto año medio y cuenta con una comunidad educativa al servicio de la provincia de Quillota y sus alrededores. El colegio ha enriquecido su propuesta formadora a través de diversos programas que ha incorporado a su base curricular.

La Visión y Misión Educativa del Colegio Valle del Aconcagua encuentra su raíz y fuente en la fundamentación filosófica inspirada en el humanismo cristiano que desde su fundación como institución educativa transversaliza el quehacer educativo y formativo del colegio Valle del Aconcagua, este Proyecto Educativo Institucional invita a toda la comunidad educativa a adherirse y comprometerse ya sea en forma individual y colectiva, con el fin de desarrollar al máximo nuestras vidas y especialmente la de los alumnos y alumnas.

Es por lo antes señalado que se declara que la Comunidad Educativa está formada por: Alumnos/as y Ex alumnos/as, Docentes y Directivos, Padres, sostenedores, apoderados y familias, asistentes de la educación, personal de servicio y administrativos.

Estas ideas se complementan y reafirman mutuamente en la declaración del PEI siendo estas ideas fundamentales en el quehacer educativo, configurando la

orientación global de cada SER concretizados en la expresión clara y concreta del SER FELIZ APRENDIENDO.

Las afirmaciones antes señaladas, proceden de una misma fuente de la Espiritualidad, orientando el modo de pensar, de sentir y de actuar en un Proyecto Educativo cristiano que se construye como respuesta a un mundo globalizado, buscando una educación que parta de la vida y que lleve a actuar positivamente en ella y en todos los niveles del desarrollo personal, espiritual y social.

La misión institucional busca Educar con la familia personas felices que conviven en una educación inclusiva e integral de calidad, en un ambiente educativo que favorece la excelencia académica, la vivencia e integración de la Fe y la cultura, la práctica y desarrollo del espíritu deportivo, practicando y desarrollando el compromiso social y el cuidado del entorno natural, formando personas capaces de desarrollarse integralmente en una sociedad cambiante.

La visión del colegio es lograr una comunidad educativa líder en la formación académica, comprometida con la construcción de valores a la luz del Evangelio y la promoción del liderazgo en sus integrantes, en un mundo globalizado y con sentido medioambiental.

Los valores institucionales (Respeto, Solidaridad, Responsabilidad y Confianza) que se declaran y viven, potenciando a todas y cada una de las personas del colegio dando un profundo sentido educativo a la institución.

El colegio operacionaliza su quehacer educativo en Cinco Pilares Institucionales: Pilar medioambiental, pilar artístico cultural, pilar pastoral evangelizadora, Pilar deportivo y vida sana y Pilar excelencia académica, los cuales darán el firme soporte a la planificación educativa y actividades institucionales procurando de esta forma el desarrollo de todas las áreas del conocimiento y saberes de los alumnos y alumnas, actuando estos pilares como dinamizadores de la realidad. Los pilares institucionales serán los ejes que transversalizan todo el tejido curricular del colegio modificando, enriqueciendo y mejorando la estructura de

la gestión institucional, tanto en los aspectos internos como en las relaciones con la comunidad local y con las diversas instituciones.

Durante los últimos tres años, la institución ha experimentado varios cambios, producto de la situación sanitaria mundial, la cual ha impactado de manera positiva, resguardando el PEI y los valores institucionales. El colegio, se ha visto fortalecido por los apoyos y confianza que la comunidad ha brindado, pudiendo realizar cambios en la estructura organizacional, en los planes de estudio e incorporación de estrategias de apoyo y contención a la comunidad en general. Estas modificaciones evaluadas y transversalizadas en todos los niveles, van en mejora proyectando su consolidación, una vez se pueda volver a una regularización de los tiempos y espacios educativos, sin perder el eje central que es el Proyecto educativo, los pilares en el que se sustenta y los valores institucionales.

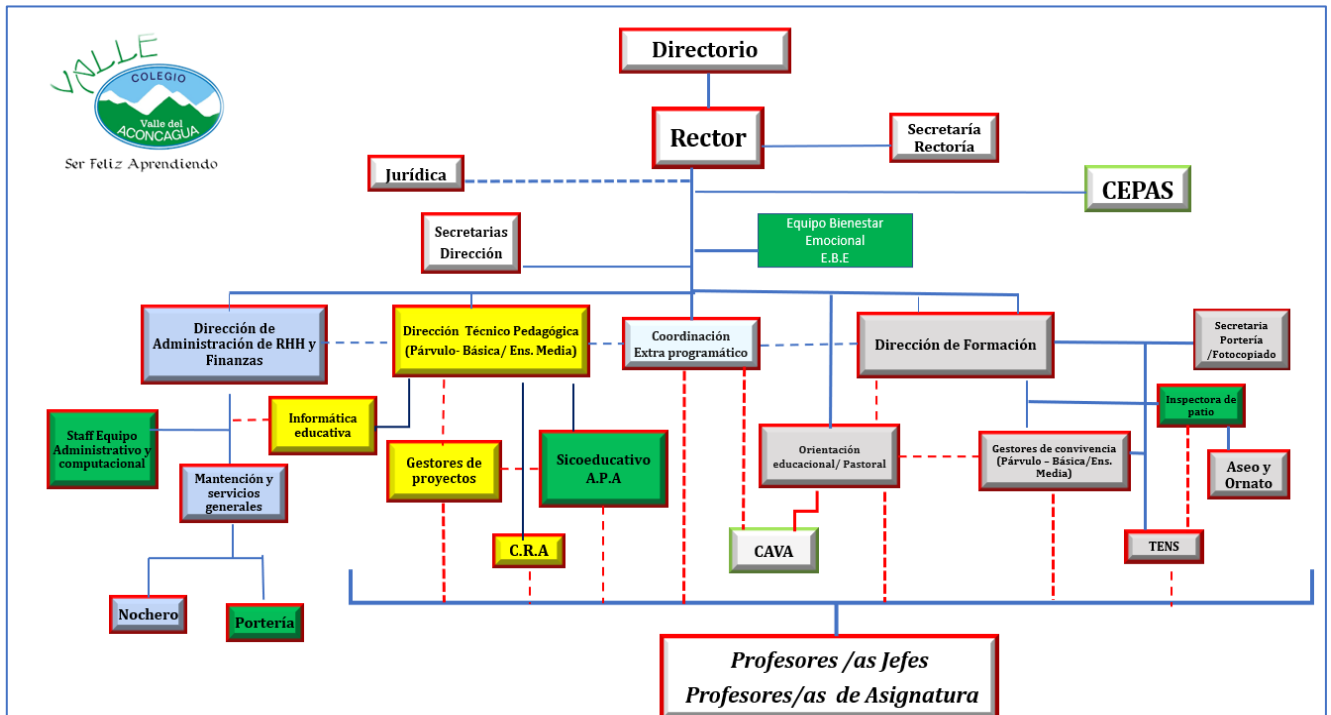
Objetivos Generales de la Comunidad Educativa:

- ❖ Generar y desarrollar en nuestros alumnos y nuestras alumnas, herramientas y competencia para integrarse a un mundo cambiante y globalizado.
- ❖ Fomentar y desarrollar en toda la comunidad educativa, el interés y cuidado por el medio ambiente y la naturaleza.
- ❖ Generar y potenciar en todos nuestros alumnos y alumnas estilos de vidas saludables y el sano desarrollo físico a través de la práctica deportiva.
- ❖ Profundizar la práctica y vivencia de la fe en la totalidad de los miembros de la comunidad educativa.
- ❖ Desarrollar en cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, amor y pasión por las artes vivenciando experiencias culturales en diversas áreas.
- ❖ Obtener resultados académicos y formativos por sobre los estándares nacionales, que nos sitúen como uno de los mejores colegios del país.

Actualmente el colegio posee una matrícula total de 446 estudiantes:

Curso	matrícula 2022
Play Group	22
Pre Kínder	29
Kínder	29
1° básico	31
2° básico	32
3° básico	32
4° básico	31
5° básico	30
6° básico	34
7° básico	31
8° básico	33
I medio	31
II medio	31
III medio	29
IV medio	21
total	446

Organización institucional



Resultados académicos

De acuerdo a los análisis estadísticos de la evaluación SIMCE de estos últimos 4 años, el colegio ha obtenido las siguientes categorizaciones de desempeño.

Categoría de Desempeño en los últimos años ⁽¹⁾	
2016 Informada el 22 de diciembre de 2016	Alto
2017 Informada el 15 de enero de 2018	Alto
2018 Informada el 12 de diciembre de 2018	Medio
2019 Informada el 26 de diciembre de 2019	Medio
2020 ^(a) Informada el 15 de enero de 2021	Medio

Nota: ⁽¹⁾ La Categoría de Desempeño 2016 fue calculada considerando los datos hasta 2015; la Categoría 2017, con datos hasta 2016; la Categoría 2018, con datos hasta 2017; y la Categoría 2019, con datos hasta 2018.

^(a) La ordenación para el año 2020, se realizó con base en las mediciones consecutivas válidas disponibles anteriores a la medición 2019.

Con respeto a las evaluaciones realizadas específicamente en el 2019, los resultados SIMCE en 4to año básico y 8vo año básico son:

CATEGORÍA DE DESEMPEÑO 2019 4TO BÁSICO		
MEDIO		
RESULTADOS EDUCATIVOS 4° BÁSICO 2019		
SIMCE	PUNTAJE PROMEDIO	Comparación con establecimientos de similar grupo socio-económico
Lectura	294	SIMILAR AL
Matemática	290	SIMILAR AL
INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL	Porcentaje	Comparación con Establecimientos de similar grupo socio-económico
Autoestima académica y motivación escolar	96%	Mas alto
Clima de convivencia escolar	92%	Más alto
Participación y formación ciudadana	86%	Similar al
Hábitos de vida saludable	85%	Similar al

Categoría E. Básica 2019




Medio

Síntesis de resultados de aprendizaje Simce 2019

Resultados Simce 8° básico 2019

El grupo socioeconómico de 8° básico del establecimiento es:





Alto

Prueba	Puntaje promedio del establecimiento	Variación respecto de la evaluación anterior	Puntaje promedio nacional del grupo socioeconómico	Diferencia con establecimientos del grupo socioeconómico
			Alto	Alto
 Lengua y Literatura: Lectura	242	• -10	273	↓ -31
 Matemática	304	• -9	308	• -4
 Historia, Geografía y Ciencias Sociales	250	↓ -54	288	↓ -38

Resultados Indicadores de Desarrollo Personal y Social 8° básico 2019

El grupo socioeconómico de 8° básico del establecimiento es:

Alto

Indicador	Puntaje del establecimiento	Variación respecto de la evaluación anterior	Puntaje nacional del grupo socioeconómico Alto	Diferencia con establecimientos del grupo socioeconómico Alto
 Autoestima académica y motivación escolar	68	↓ -5	72	↓ -4
 Clima de convivencia escolar	74	• 2	74	• 0
 Participación y formación ciudadana	73	↓ -4	76	• -3
 Hábitos de vida saludable	74	↓ -5	69	↑ 5

Nota: La evaluación anterior de estos indicadores se realizó a partir de las respuestas a los Cuestionarios de Calidad y Contexto de la Educación del año 2017.

Como institución educativa, se proyecta para el año 2024, profundizar los procesos de enseñanza aprendizaje de todos los alumnos y alumnas del colegio Valle del Aconcagua reflejada en la implementación de diversas vivencias y experiencias educativas, generando procesos de profundización, innovación y fortalecimiento de la Gestión Institucional considerando todos los indicadores del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación y aprendizajes desarrollados en pandemia, como:

-Desarrollo e implementación de actividades que aborden los cinco pilares institucionales transversalizando todas las acciones realizadas en los cuatro valores

institucionales con foco en lo socioemocional y enfoque en la sana convivencia escolar.

-Desarrollar y potenciar las habilidades, destrezas y talentos de todos los estudiantes del colegio a través de proceso innovadores de aula con foco en la colaboración y cooperación, desarrollando diferentes actividades curriculares y extracurriculares ejecutadas durante los periodo lectivos y no lectivos (asignaturas, talleres, actividades sello, encuentros, jornadas, etc.)

-Gestionar la implementación de planes y programas propios a la luz de nuevo plan CVA logrando reconocimiento ministerial

-Profundizar el cuidado y autocuidado de todos los miembros de la comunidad educativa del C.V.A y el cuidado del medio ambiente generando acciones colaborativas de todos implementando paulatinamente un sistema de bienestar focalizado en la totalidad trabajadores CVA

-Profundizar, ajustar y crear planes, procedimientos y flujos administrativos en cada una de las áreas de gestión (técnico pedagógico, formación, RRHH y Finanzas) con foco en el mejoramiento de los procesos educativos, formativos y administrativos.

.Fortalecer y proyectar el trabajo con las familias CVA e instituciones externas con el fin de profundizar el PEI generando redes de aprendizaje y enseñanza comunitaria.

Un sistema de relaciones coherentes para el alumno, la alumna y entre los adultos conduce a un aprendizaje profundo que se mantiene en el tiempo.

La mirada institucional está puesta en:

- Autoestima y motivación escolar
- Aprendizajes -emociones
- Clima de aula
- Respeto y cariño son la base de todas nuestras relaciones.

VI. Diagnóstico Institucional

El siguiente corresponde a una autoevaluación cualitativa de acciones que se llevan a cabo en el establecimiento educacional Valle del Aconcagua, analizadas desde cada uno de los estándares indicativos de desempeño y en cuanto a las dimensiones y subdimensiones de la gestión escolar. De cada una de ellas, se han extraído los aspectos relevantes recabados en la información obtenida.

LIDERAZGO	
LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	<p>El colegio, no cuenta con una entidad o persona visible para la comunidad reconocida como sostenedor, esta representatividad la posee el directorio del colegio, en este caso representante legal de la dueña y familias fundadoras, el cual no genera los espacios o instancias donde deba rendir cuenta, esta se focaliza principalmente como una función del rector (director) quien es el responsable del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente, Además de ellos de promover instancias de comunicación frente a la proyección del presupuesto anual. A quien el director debe rendir comunicar y asegurar el funcionamiento del establecimiento es al directorio del colegio, quienes no se encuentran en contacto con la comunidad educativa ni los equipos de docentes. Pese a ello, se mantienen los canales de comunicación de manera fluida y oportuna frente a situaciones de crisis y proyectos institucionales. Por lo tanto, y de acuerdo a la autoevaluación y las observaciones realizadas, su desarrollo es débil con respecto a su desempeño.</p>
LIDERAZGO DEL DIRECTOR	<p>El director mantiene una comunicación constante y fluida con todos los miembros de la comunidad, así también con el sostenedor dando un balance anual al equipo sostenedor. Genera a su vez, instancias de encuentro y consejos que le permita conocer dentro de las diferentes áreas del colegio, como cada una funciona y las necesidades que pueda presentar.</p>

	<p>Genera espacios de conversación y proyección a mejoras y evaluaciones del proyecto educativo, estableciendo metas y objetivos comunes al establecimiento.</p> <p>Promueve una cultura de altas expectativas, instalando lemas y objetivos que dan cuenta del optimismo y confianza que tiene en su comunidad, desafiando a estudiantes y docentes a cumplir sus metas y apoyar en su formación y a promover la participación en actividades fuera de la comunidad. Anualmente el equipo directivo, genera un calendario anual de actividades y acciones que se realizarán con los estudiantes, lo que no asegura que toda la comunidad este al tanto de ello, y que deba realizarse una supervisión constante de ello. Falta una retroalimentación constante a estas responsabilidades.</p> <p>Promueve que el equipo directivo y docentes evalúen aspectos a mejorar, generando instancias de conversación, reflexión y participación.</p> <p>Promueve que se realicen las actividades sello del colegio (teatro, música, deporte, lectura, ciencias, entre otras), las cuales están fortalecidas por los pilares institucionales y favorecen el aprendizaje y compromiso con la educación. Si bien el colegio promueve instancias de conversación, perfeccionamiento, charlas, falta mayor participación de los docentes y tiempos para realizarlas. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
<p>PLANIFICACION Y GESTION DE RESULTADOS</p>	<p>El colegio cuenta con un proyecto educativo institucional, que cada año se refresca y comunica a la comunidad, esto porque al incorporarse personas nuevas a la institución, es necesario ir promoviendo el PEI e involucrar a la comunidad en la misión que posee el establecimiento y los desafíos que esta posee. Pese a ello, el colegio no lleva a cabo un proceso de autoevaluación del desempeño, si bien existen instancias para analizar proyectos de mejora frente a distintas evaluaciones, no se ha consolidado un espacio formal y sistemático para realizar un plan de mejoramiento. Cada vez que se lleva a cabo una mejora, esta nace desde algún área en específica o alguna necesidad (como pandemia) pero no se ha instalado una instancia formal, donde toda la comunidad pueda participar generando un plan de mejora con: acciones para alcanzarlas,</p>

	<p>responsables, plazos y presupuesto. Por lo tanto, no existe un agente encargado de supervisar esta implementación. Pese a lo anterior, el colegio cuenta con un sistema de almacenamiento, comunicación y sistematización de información actualizada de datos sobre las distintas áreas, como cantidad de niños en apoyo educativo, los apoyos y acciones, resultados de mediciones estandarizadas (SIMCE-PTU-DIA), inventarios, coberturas curriculares, reporte de entrevistas, asistencia, etc.</p> <p>El equipo directivo, analiza los resultados y datos para tomar decisiones con respecto a las adecuaciones pedagógicas, mejorar practicas docentes, convivenciales, niveles de satisfacción y proyecciones anuales. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
GESTIÓN PEDAGÓGICA	
GESTION CURRICULAR	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico organizan la asignación de los docentes y horarios de los cursos primando criterios pedagógicos, como la distribución equilibrada de horas por asignatura en la semana (idealmente no más de dos horas seguidas de una asignatura), la experiencia de los profesores en sus respectivas áreas, entre otros. Aunque en algunas ocasiones ha debido considerarse el tiempo de permanencia del docente en el colegio, como también su horario de salida.</p> <p>Se promueve el buen uso de los tiempos en pro de las instancias educativas, actividades que se coordinen con unidades de aprendizajes y que las favorezcan.</p> <p>Solo se realizan planificaciones mensuales breves, donde el docente las utilice de manera efectiva para sus clases.</p> <p>Se calendarizan y organizan actividades con anticipación y resguardo de los tiempos de los docentes.</p> <p>Existe en el colegio un documento denominado practicas Valle, que permite alinear al docente frente a prácticas educativas. Cada departamento en coordinación con equipo técnico pedagógico, presenta y acuerdan metodologías y estrategias de apoyo para el aprendizaje.</p> <p>Casi la totalidad de los docentes conocen las Bases curriculares y los programas de estudio, pese a ello, se</p>

	<p>realiza un trabajo interdisciplinario de acuerdo a los proyectos y temáticas de actividades que el colegio ha organizado de manera anual y que poseen relación con las actividades sello del colegio. Realizando planificaciones de manera mensual, incorporando adecuaciones curriculares o de evaluaciones para aquellos alumnos con necesidades de aprendizajes.</p> <p>Se realizan observaciones de aula de parte del equipo técnico pedagógico y de los gestores de área, no de manera sistemática, por lo que carece de continuidad, lo que sí está en supervisión es el cumplimiento de la triangulación de las planificaciones, las evaluaciones y el material trabajado en aula. Existe también un constante acompañamiento al docente, dentro y fuera del aula, esto de manera informal, sin registro formal de ello. Realizando retroalimentación de su desempeño y trabajo.</p> <p>Existe un reglamento de evaluación y los lineamientos frente y ello, pese a esto, y por la diversificación de evaluaciones que se ha instalado en el establecimiento, ha sido difícil programar un periodo exclusivo para las evaluaciones, por lo que se solicita que los docentes las agenden con dos semanas de anticipación y también con los tiempos de entrega y retroalimentación por parte del docente.</p> <p>Se realiza un seguimiento curricular de cobertura de manera semestral, que permita conocer y asegurar la cobertura del currículum, así también se finaliza el semestre con el análisis de los resultados académico por curso y asignatura.</p> <p>Solo en algunos momentos se promueve entre los docentes, instancias de intercambio de recursos pedagógicos, bibliografías para resolver dudas profesionales o aumentar sus conocimientos, esto se genera de manera informal y en espacios comunes. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
<p>ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA</p>	<p>Los profesores imparten clases alineadas a los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum. Estas clases desarrolladas según las</p>

características de los estudiantes, de manera clara, dinámica y con los momentos adecuados para su aprendizaje. Demostrando que poseen dominio sobre la asignatura que imparten.

Los profesores, promueven que la clase se desarrolle en base a tres momentos efectivos de aprendizaje, iniciando con una activación de conocimientos, durante el desarrollo promueven el análisis y refuerzo de lo que se realiza y cierran con preguntas desafiantes, síntesis o propuestas de evaluación. Los docentes en varias oportunidades promueven el trabajo constructivo y práctico de la clase, la participación activa y el diálogo.

Constantemente se realiza de parte de los docentes, retroalimentación al trabajo de los alumnos, refuerzo positivo y evaluación a sus desempeños, pese a ello, en algunas instancias falta tiempo para una mayor retroalimentación y conversación en clases. En el colegio se ha instalado en el proceso evaluativo semestral, una autoevaluación de los estudiantes frente a su desempeño en cada asignatura, esto ha favorecido la toma de conciencia de la responsabilidad y aprendizaje que se ha adquirido en el semestre, ya que esta autoevaluación, influye en su promedio semestral.

Algunos docentes y según las características de los cursos, presentan dificultades en el manejo de la clase, lograr un clima de aula adecuado para el aprendizaje, esto producto de los procesos de regulación y rutinas que se han visto afectados por la pandemia, lo que ha provocado invertir mayor tiempo en estas tareas.

Los profesores logran que una parte importante de los estudiantes trabaje de manera sistemática e interesada en clases, una parte de ellos también promueven que los estudiantes trabajen de manera independiente y que construyan sus aprendizajes.

Los docentes, el equipo técnico pedagógico y el equipo de apoyo psicoeducativo, logra evidenciar a tiempo las necesidades de los estudiantes, involucrando a la familia para los apoyos respectivos de algún especialista, para realizar diagnósticos y tratamientos, si lo requiera y generando instancias de refuerzo, retroalimentación, apoyo

	<p>psicoeducativo, en estrategias de aprendizaje, modelos de apoyo, evaluaciones y acompañamientos. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES	<p>El colegio promueve que todos los alumnos se sientan satisfechos con lo que reciben en el colegio, por lo que todas las asignaturas poseen la misma relevancia, esto es también lo que se realizó en periodos de confinamiento, donde no hubo priorización de asignaturas, sino solo de objetivos. Creando una mirada de responsabilidad e importancia a todas las áreas. Pese a que aún no se instala el programa, el colegio ha promovido, que se trabajará con alumnos con altas capacidades, por lo que ya en el lenguaje y practica del docente, se está logrando que se trabaje con los alumnos que requieren de atención a sus intereses.</p> <p>El colegio cuenta con coordinadores de convivencia, psicólogos y docentes, que se focalizan en el apoyo de los niños que están pasando por periodos de crisis emocionales o conductuales, manteniendo seguimiento, registro y comunicación con la familia frente a estas necesidades, elaborando planes de apoyo y de acción frente a alguna dificultad.</p> <p>Pese a que el colegio es particular pagado, existe en la institución, un Equipo de Apoyo para el aprendizaje, basado en resguardar y realizar un proceso de acompañamiento, derivación y practica de los lineamientos y diagnósticos que derivan de sus especialistas externos. El equipo directivo (orientadora) y los docentes promueven sistemáticamente aspiraciones académicas altas entre los estudiantes: les muestran la importancia de continuar la educación escolar y de esforzarse para acceder a alternativas de educación superior de calidad o a oportunidades laborales calificadas. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
FORMACION Y CONVIVENCIA	
FORMACION	<p>El establecimiento define objetivos formativos acordes con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, pero estos se limitan a ciertos aspectos del</p>

desarrollo, por ejemplo, a la prevención de conductas de riesgo.

El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos, pero este solo involucra a profesores jefes (campañas solidarias, jornada de curso).

El colegio cuenta con un director de formación y coordinadores por ciclo, por lo que se mantienen en contantes instancias formativas con los estudiantes y sus familias.

El establecimiento monitorea de manera informal o poco sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, o solo hace seguimiento de algunos aspectos. El establecimiento de convivencia solo evalúa el impacto de algunos de los objetivos contemplados en el plan de formación, dejando varios objetivos sin evaluar.

El colegio se sustenta en 5 valores de acción formadora institucionales a la luz del proyecto educativo, los cuales están insertos en la proyección y promoción de los aprendizajes, se trabajan desde el nivel inicial hasta cuarto año medio, en conjunto con el profesor jefe y la comunidad. El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia, pero en la práctica no dispone de tiempo suficiente a la implementación del plan de formación, más bien es una acción que se realiza de manera transversal en la institución, sin una supervisión y continuidad.

El establecimiento monitorea de manera informal o poco sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, o solo hace seguimiento de algunos aspectos. El establecimiento de convivencia solo evalúa el impacto de algunos de los objetivos contemplados en el plan de formación, dejando varios objetivos sin evaluar. Estos últimos años se ha aplicado el DIA, que ha permitido evaluar algunos aspectos del desarrollo de la convivencia, y también proyectar a una mejora en el plan de sexualidad.

El equipo directivo y los docentes actúan acorde a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar: dedican tiempo a enseñar actitudes y conductas positivas, corrigen

	<p>conductas y actitudes inadecuadas, dan oportunidades para enmendarse, entre otros.</p> <p>El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente: conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familia y dificultades; les exige y pone límites; está disponible para reunirse personalmente con los estudiantes que lo solicitan, y es discreto con la información privada que maneja.</p> <p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general: trabaja con los estudiantes la importancia del reglamento interno y les ayuda a cumplirlo, aborda temas emergentes, media conflictos, promueve el compañerismo y asume tareas de orientación (sexualidad, autocuidado, entre otros).</p> <p>El profesor jefe generalmente recibe a sus estudiantes al inicio de la jornada escolar y cuenta con tiempo asignado para trabajar con su curso.</p> <p>El profesor jefe se reúne con cada apoderado, al menos una vez al año, para entregarle retroalimentación sobre el estudiante y recoger inquietudes.</p> <p>El equipo directivo y los docentes actúan como mediadores y contribuyen a la adecuada resolución de conflictos entre sus estudiantes, explicitando que el uso de la fuerza no es una vía aceptable para dirimir diferencias, promoviendo que los estudiantes dialoguen, busquen acuerdos, reconozcan sus responsabilidades, reparen las faltas, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una vida activa entre los estudiantes. Por ejemplo, facilitan elementos de juego y espacios adecuados para los recreos, ofrecen espacios deportivos en el establecimiento en horario extracurricular, educan a los estudiantes en las ventajas del ejercicio físico y riesgos de una vida sedentaria, entre otras.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes. Por ejemplo, implementan kioscos y colaciones saludables, elaboran campañas de consumo de</p>
--	---

	<p>frutas y vegetales, educan a los estudiantes en las ventajas de una alimentación equilibrada, entre otras.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias esporádicas para promover hábitos de autocuidado entre sus estudiantes en temáticas de afectividad, sexualidad y consumo de tabaco, alcohol y drogas.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Por ejemplo, actividades de reflexión con los estudiantes y encuentros de padres e hijos. Actividades recreativas familiares, reuniones, entre otras.</p> <p>Su desarrollo se evalúa Satisfactorio solo en algunos subdimensiones, en otras incipiente.</p>
CONVIVENCIA	<p>El equipo directivo y los docentes promueven y exigen de manera transversal y cotidiana que los estudiantes respeten normas básicas de cortesía y civilidad como saludar, dar las gracias, pedir por favor, pedir permiso, disculparse, respetar turnos, no interrumpir, no hablar mal de otros, escuchar con atención, utilizar lenguaje y modales adecuados, entre otros.</p> <p>El establecimiento instituye el premio al “mejor compañero”, escogido por los estudiantes, y utiliza la instancia para promover los valores que lo debieran caracterizar, como lealtad, solidaridad, servicio, generosidad, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes corrigen de manera sistemática las descalificaciones y faltas de respeto, tanto leves como graves, entre los miembros de la comunidad educativa</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven de manera sistemática la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos, mediante: La implementación de actividades en que estudiantes con intereses y habilidades diversas pueden aportar. La organización de actividades para mostrar y reconocer la riqueza de distintas culturas, puntos de vista, experiencias de vida, intereses, entre otros.</p>

El establecimiento aplica sociogramas o encuestas de clima escolar para sondear de forma anónima si los estudiantes se sienten acogidos o discriminados en la comunidad, y utiliza la información obtenida para implementar medidas que prevengan la discriminación. Últimamente se aplica el diagnóstico integral del aprendizaje donde los estudiantes dan a conocer sus realizaciones convivenciales dentro del colegio.

El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia ajustado a la normativa educacional vigente, que explicita claramente los deberes de los estudiantes y las normas del establecimiento, y define las medidas disciplinarias y formativas asociadas a su incumplimiento. El establecimiento difunde el Reglamento o Manual de Convivencia a toda la comunidad educativa mediante, por ejemplo, su incorporación en la libreta de comunicaciones, la solicitud de su firma por parte de los apoderados y estudiantes, entre otros. El establecimiento revisa anualmente las normas del Reglamento o Manual de Convivencia y, en este proceso, consulta al Consejo Escolar y considera las sugerencias entregadas por la comunidad educativa.

El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos compartidos para regular ciertas actividades y situaciones cotidianas, como: ingreso y salida de clases, inicio de jornada, asistencia y atrasos, revisión de tareas, transición de actividades, pruebas atrasadas, distribución de materiales, permisos para el baño, desplazamientos en pasillos y en la sala de clases, cosas perdidas, entrega de avisos, entre otros.

El establecimiento monitorea a los estudiantes en los distintos momentos y lugares, y se responsabiliza por su integridad física y psicológica durante la jornada escolar. El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos y egresos de los estudiantes, mediante un sistema riguroso de control de la asistencia durante la jornada escolar, atención constante en portería y cierres perimetrales seguros.

El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto

de ellos con los estudiantes a través de las rejas o en las salidas del recinto.

El establecimiento está relativamente atento a la posibilidad de acoso y abuso sexual y toma algunas medidas de prevención. Sin embargo, estas actitudes y acciones no son lo suficientemente sistemáticas.

El equipo directivo y los docentes corrigen permanentemente y de manera formativa las conductas antisociales de menor gravedad, como el uso de lenguaje y comportamiento grosero, copia, robos menores, pegar a otros estudiantes, maltrato de infraestructura (rayar escritorios, hacer grafitis, ensuciar paredes, romper las plantas, etc.), entre otros.

El equipo directivo y los docentes enfrentan decididamente las conductas antisociales graves de los estudiantes, tales como el vandalismo, crueldad, porte de armas, peleas violentas, robos y amenazas, ya que identifican a los responsables, buscan que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado, informan a los apoderados e implementan sanciones y medidas de reparación. El equipo directivo y los docentes enfrentan decididamente las conductas antisociales graves de los estudiantes, tales como el vandalismo, crueldad, porte de armas, peleas violentas, robos y amenazas, ya que identifican a los responsables, buscan que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado, informan a los apoderados e implementan sanciones y medidas de reparación.

El equipo directivo y los docentes identifican y hacen un seguimiento a los estudiantes que han estado involucrados repetidamente en actos antisociales, con el fin de ayudarlos y abordar los problemas de fondo.

El establecimiento implementa un programa sistemático para prevenir el acoso escolar o Bull ying, el cual busca crear conciencia de los efectos del maltrato, fomentar el respeto a la diversidad, fortalecer la responsabilidad de los espectadores y participantes pasivos, generar lazos de confianza entre los estudiantes y los adultos responsables, y establecer medios para denunciar el acoso escolar de forma segura.

	<p>El establecimiento incluye a los padres y apoderados en su programa para prevenir el acoso escolar.</p> <p>El equipo directivo y los docentes comunican claramente que el acoso escolar no es una práctica aceptable: corrigen en forma consistente el maltrato y el acoso escolar, y, al mismo tiempo, toman medidas formativas con los estudiantes que maltratan o acosan, y entregan ayuda a las víctimas. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
<p>PARTICIPACION Y VIDA DEMOCRÁTICA</p>	<p>El establecimiento construye una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia hacia esta, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identificación de aspectos distintivos del Proyecto Educativo Institucional que logren movilizar a la comunidad. Por ejemplo, definirse como un establecimiento que educa a hombres y a mujeres que aportan a la sociedad. • La transmisión de entusiasmo por el Proyecto Educativo Institucional por parte del equipo directivo y docente. • La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución. • La articulación y difusión de la historia del establecimiento, con acento en el esfuerzo invertido en su desarrollo y en las personas que contribuyeron a este, los desafíos superados, los logros alcanzados, las contribuciones de los ex alumnos a la sociedad, entre otros. • Una actitud que incentiva a los estudiantes a representar bien el nombre de la institución (hablar bien del establecimiento, jugar limpio, saber ganar y perder en las competencias, entre otros). • La organización y participación en actividades que fomentan el encuentro entre los miembros de la comunidad educativa, tales como convivencias, campeonatos o ferias. <p>El establecimiento promueve que los estudiantes organicen o participen activamente en iniciativas constructivas, tanto internas como externas, tales como el cuidado y ornato del establecimiento, campañas solidarias, trabajos de invierno, semanas culturales, campañas municipales de reciclaje, entre otros.</p> <p>El establecimiento ofrece instancias para que todos los miembros de la comunidad educativa se involucren en iniciativas constructivas de aporte al establecimiento, el</p>

entorno y la sociedad en general. Por ejemplo, los apoderados se hacen cargo de ciertos espacios o actividades del establecimiento, el personal conduce campañas solidarias, se promueven actividades comunitarias que involucran a toda la familia, entre otros. El equipo directivo y los docentes promueven constantemente que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones, tanto durante las clases como en el desarrollo de las demás actividades escolares: escuchan lo que quieren decir, les preguntan qué piensan, les dan tiempo para expresarse, contra preguntan, abren discusiones, retoman las opiniones y las amplían, guían para que fundamenten con argumentos pertinentes, entre otros. El equipo directivo y los docentes promueven que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones: fomentan las argumentaciones centradas en ideas, la comprensión de distintos puntos de vista, el estar abierto a modificar la opinión ante buenos argumentos, y a defender lo que se piensa. El equipo directivo y los docentes estimulan a los estudiantes a participar en instancias públicas de intercambio de ideas, tales como foros de discusión, concursos de debate entre establecimientos, paneles organizados por universidades, entre otros. El establecimiento cuenta con un Comité de buena convivencia, poco sistemático (que sesiona mínimo dos veces al año), compuesto al menos por un representante de cada estamento de la comunidad educativa, y que es debidamente informado, escuchado y consultado sobre las materias relevantes, según lo estipulado por la normativa vigente. El establecimiento cuenta con otras instancias de participación operativas, con funciones definidas, y que canalizan la participación de los miembros de la comunidad, tales como comités de profesores por área, directivas de estudiantes por curso, delegados de curso, entre otros. El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo (que se reúne al menos una vez al mes) que participa en las discusiones sobre temas académicos y formativos de los estudiantes, y que es consultado en la

elaboración del plan de mejoramiento. El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados constituido al inicio de cada año escolar mediante un procedimiento democrático y ajustado a la normativa educacional vigente (votación universal, secreta e informada), que representa las necesidades de los apoderados ante la dirección, y que apoya a la institución. El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados que apoya activamente a la institución, facilita procesos y contribuye con la labor educativa.

El establecimiento promueve la constitución del Centro de Alumnos y de las directivas de curso al inicio o fin de cada año escolar y les otorga importancia, ya que considera que son instancias que permiten adquirir habilidades para la vida democrática y desarrollar el pensamiento reflexivo y la voluntad de acción. El establecimiento celebra la conformación del Centro de Alumnos y de las directivas de curso mediante ceremonias de instalación, entrega de distintivos, publicación de las nuevas directivas en la revista o diario escolar, entre otros.

El establecimiento promueve que en las elecciones del Centro de Alumnos se presenten al menos dos listas y que se efectúen campañas electorales, y logra que los estudiantes voten de manera secreta e individual y que organicen un recuento público de votos. El establecimiento gestiona y facilita la organización de debates o foros para que los candidatos al Centro de Alumnos intercambien ideas y se den a conocer al resto de los estudiantes.

El establecimiento da facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor de manera efectiva, tales como:

- Ofrece tiempos y espacios para que las directivas organicen actividades.
- Consulta su opinión y asigna responsabilidades en la organización de actividades escolares.
- Ofrece tiempos y espacios para que las directivas puedan recoger inquietudes y dialogar con sus representados.

El establecimiento mantiene informados a los apoderados y a los estudiantes sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados y el funcionamiento general de la institución, mediante canales efectivos como

	<p>la libreta de comunicaciones, circulares, diario mural, sitio web, consejos de curso, reunión de apoderados, entre otros. El establecimiento tiene un sitio web con información actualizada sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados e iniciativas importantes de la institución. El establecimiento cuenta con un correo electrónico de contacto conocido por la comunidad educativa y con un encargado de canalizar y responder prontamente las inquietudes y sugerencias. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
GESTION DE RECURSOS	
GESTION DE PERSONAL	<p>El establecimiento cuenta con una definición clara y por escrito (por ejemplo, en un listado) de los cargos y respectivas funciones del personal y con un organigrama que especifica las líneas jerárquicas.</p> <p>La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de personal y las exigencias de idoneidad requeridos para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial. El establecimiento difunde, por medio de su sitio web, diario mural, boletín informativo u otro, los nombres y funciones del equipo directivo, docentes y asistentes de la educación, y la forma de contactarse con ellos.</p> <p>El establecimiento normalmente tiene cubiertos todos los cargos definidos.</p> <p>El establecimiento logra garantizar la cobertura de clases en todo momento: cuenta con mecanismos efectivos para gestionar los reemplazos de los docentes con licencia o permisos, así como también las ausencias temporales. El establecimiento cuenta con un registro actualizado de docentes disponibles para gestionar reemplazos. El establecimiento cuenta con un profesor con horario de libre disposición para reemplazar a los profesores ausentes y apoyar en otras labores.</p> <p>El establecimiento cuenta con mecanismos efectivos para promover una cultura de responsabilidad en el personal, que incluyen un control sistemático de asistencia y cumplimiento de horarios.</p> <p>El establecimiento paga los sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales a tiempo.</p>

El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para atraer y retener al personal competente, como sueldos competitivos, prestigio u otras retribuciones, buen clima laboral, desafíos profesionales, oportunidades de ascender, entre otros.

El establecimiento utiliza diferentes estrategias para atraer postulantes que se ajusten al perfil requerido, tales como la publicación de ofertas laborales en diarios o sitios web de amplia difusión, contactos con universidades y redes de colegios, entre otras.

El equipo directivo participa activamente en los procesos de selección y estos incluyen procesos básicos: revisión del currículum vitae y de certificado de estudios y de antecedentes, y la realización de entrevistas por dos o más personas a más de un candidato.

El establecimiento conoce los índices de rotación del personal, analiza las causas de su retiro e implementa medidas para retener al personal competente.

La evaluación del docente se efectúa informalmente través de una entrevista, sin utilizar una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados. Por lo que estas evaluaciones a su desempeño se califican dando continuidad a sus trabajos, esperando los máximos niveles y promoviendo el perfeccionamiento para su superación.

El establecimiento no cuenta con procedimientos básicos de inducción, pero lleva a cabo prácticas puntuales con ese fin, o bien cuenta con procedimientos básicos, pero no los implementa de manera sistemática.

El establecimiento selecciona cursos, programas y asesorías de acuerdo con las prioridades y necesidades definidas, y evalúa su calidad una vez realizados, mediante una encuesta u otro mecanismo de consulta a los participantes.

El establecimiento se preocupa constantemente del bienestar del personal. Por ejemplo, cuenta con sala de profesores cómoda, facilidades para almorzar, salas de clases aseadas, entre otros. El establecimiento hace esfuerzos importantes por el bienestar del personal y ofrece beneficios, como convenios colectivos de salud,

	<p>bonos de movilización, becas para sus hijos, facilidades de estudio, entre otros.</p> <p>El establecimiento reconoce simbólicamente, de manera sistemática y pública la labor del personal mediante celebraciones, premiaciones, publicaciones, entre otros.</p> <p>El establecimiento cuenta con causales y procedimientos de desvinculación y de ajuste de planta acordes a la normativa vigente y definidos en el reglamento interno o en los contratos de trabajo del personal, pero estos son de carácter general y no tipifican situaciones concretas.</p> <p>El establecimiento cuenta con instancias formales de amonestación previas a los procesos de desvinculación.</p> <p>El establecimiento inicia oportunamente el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo, respetando los procedimientos establecidos.</p> <p>La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral positivo caracterizado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un ambiente de apoyo, colaboración y respeto entre el personal. • Un ambiente de trabajo desafiante, motivador y con sentido. • Un sentido de equipo y de orgullo de pertenecer al establecimiento. • Una comunicación abierta y fluida entre todos los miembros del personal. • Un ambiente donde las personas se sienten valoradas y reconocidas. • Un espacio de trabajo cómodo y con las facilidades necesarias para desempeñar la labor educativa. <p>El equipo directivo está atento al clima laboral predominante en el establecimiento e implementa medidas para solucionar los problemas que surgen y para mantener o mejorar el ambiente de trabajo. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
<p>GESTION DE RECURSOS FINANCIEROS</p>	<p>El establecimiento implementa medidas sistémicas para mantener la matrícula y completar las vacantes, para lo cual mantiene un registro actualizado de la matrícula y un listado de las vacantes por nivel, y analiza las causas de la falta de postulantes y la pérdida de matrícula (por ejemplo, bajo prestigio del establecimiento, demanda escasa o alta competencia en el sector, baja capacidad financiera de los</p>

apoderados respecto de los cobros del establecimiento, insatisfacción de los apoderados, entre otras). El establecimiento promueve la asistencia de los estudiantes, pero no es constante en la aplicación de las medidas a lo largo del año; por ejemplo, llama a los apoderados de los estudiantes ausentes solo durante los primeros meses del año escolar y luego abandona la práctica.

El establecimiento cuenta con un presupuesto anual mensualizado, en el cual se detallan las diferentes partidas de ingresos y gastos. Los encargados de elaborar el presupuesto recogen formalmente los requerimientos y prioridades de los distintos estamentos de la comunidad educativa, y establecen un canal para recibir las necesidades imprevistas que surgen durante el año. El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto, controla mes a mes su cumplimiento y lo ajusta en caso de existir necesidades emergentes o diferencias con lo planificado. El establecimiento controla los gastos mediante estrategias efectivas, como comprometer a la comunidad escolar con el uso responsable del agua y de la luz, comprar al por mayor, cotizar varias opciones antes de comprar, entregar los recursos de forma gradual, entre otras.

El equipo administrativo lleva un libro diario en el que registra los ingresos y gastos de forma ordenada. El establecimiento cuenta con un contador auditor interno o externo que lleva la contabilidad. El equipo administrativo elabora un estado de resultados anual u otro documento que consolide los ingresos y gastos del año, y se preocupa de mantener un saldo final positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación. El establecimiento gestiona una auditoría interna de carácter preventivo, al menos una vez al año. El establecimiento solo está informado sobre los programas en que ha participado, pero no está actualizado sobre la oferta de nuevos programas. El establecimiento analiza la oferta de programas disponibles tomando en cuenta su alineación con el Proyecto Educativo Institucional, las necesidades diagnosticadas en el proceso de autoevaluación y el análisis de los beneficios y costos

	<p>(costos implícitos, uso alternativo del tiempo de los alumnos y del personal, riesgos de pérdida de foco, entre otros).</p> <p>El establecimiento evalúa la calidad de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados, mediante mecanismos de consulta a los encargados de implementar el programa o a los beneficiarios. El establecimiento se relaciona esporádicamente con otras instituciones escolares y académicas para el intercambio de experiencias y ayuda mutua. Su desarrollo se evalúa Satisfactorio.</p>
<p>GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS</p>	<p>El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa vigente, y estos se encuentran en buen estado y aptos para su uso, con el personal destinado para ello y los equipamientos necesarios.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema para mantener el orden y el ornato, pero este no es suficientemente efectivo, ya que carece de sistematicidad; por ejemplo, se establecen lugares definidos para guardar los objetos, pero no todos lo respetan y progresivamente se pierde el orden; se instalan diarios murales y carteles con anuncios, pero estos no se renuevan durante el año; entre otros. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel y asignatura (mapas, modelos, artículos deportivos, libros de aula, materiales concretos, maquinarias y herramientas, implementos de higiene y seguridad, entre otros) y estos se encuentran aptos para su uso. Lo que sucede muchas veces que los docentes no acceden a él.</p> <p>El establecimiento cuenta con un espacio dedicado a la biblioteca y recursos pedagógicos, proporcional a su número de estudiantes, con personal exclusivo para ello, que va en directo apoyo al fomento lector y trabajo con las asignaturas.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema de almacenaje y préstamo de los recursos didácticos que permite un uso expedito y evita su deterioro y pérdida. El establecimiento cuenta regularmente con los insumos fungibles básicos para llevar a cabo las clases, tales como tizas, plumones,</p>

cartulinas, papeles, y los propios de cada especialidad técnico-profesional. Además, posee un sistema de multicopiado para reproducir material impreso de manera frecuente y a tiempo (al menos la reproducción de cinco hojas a la semana por estudiante).

El establecimiento no cuenta con computadores suficientes, para todos los estudiantes, pero sí con uno de ellos en aula, o se les solicita llevarlos desde casa. El establecimiento cuenta con mecanismos para solucionar los problemas tecnológicos a tiempo, de modo que mantiene al menos el 80% del equipamiento en buen estado y disponible para su uso. El equipo técnico-pedagógico y los docentes promueven que los estudiantes utilicen TIC en forma guiada o independiente, solicitando que usen procesadores de texto y planillas de datos; busquen, evalúen y organicen información; se comuniquen y colaboren con sus compañeros; elaboren productos como videos, folletos y presentaciones digitales; participen en juegos para el aprendizaje; entre otros. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo, sujeto al presupuesto asignado para estos efectos, para adquirir, reparar y reponer oportunamente su equipamiento y material educativo. El establecimiento solo cuenta con un inventario de su equipamiento y material didáctico más valioso (por ejemplo, computadores, proyectores, microscopios, entre otros) y este es actualizado una vez al año. Su desarrollo se evalúa casi en su totalidad como Satisfactorio, aunque existen algunos subdimensiones categorizados como incipientes.

VII. Análisis de Resultados

Los siguientes resultados corresponden al análisis realizado del diagnóstico institucional, en cada una de sus dimensiones y en base a las fortalezas y debilidades detectadas en esta autoevaluación. Se han definido de manera cualitativa, evidenciando algunas necesidades que proyecta la institución y que dan paso a que se generen propuestas para el plan de mejoramiento, basado en promoción de las fortalezas y mejoras de las debilidades.

DIMENSIÓN	FORTALEZAS	DEBILIDADES
LIDERAZGO	<p>Se generan instancias significativas de construcción y apoyo al proyecto educativo. El equipo de gestión liderado por el rector del colegio, promueve la participación de todos los integrantes de la comunidad en el logro de los objetivos planteados, a través de oportunidades de mejora y participación en la construcción de estos lineamientos.</p> <p>Se realizan consejos de manera constante, donde se promueve una cultura de altas expectativas, instalando lemas y objetivos que dan cuenta del optimismo y confianza que tiene en su comunidad, desafiando a estudiantes y docentes a cumplir sus metas y apoyar en su formación y a promover la participación en actividades fuera de la comunidad. Anualmente el equipo directivo, genera un calendario actividades y acciones que se realizarán</p>	<p>La institución no cuenta con una imagen visible del sostenedor del establecimiento, quien participe constantemente del proyecto educativo, de un balance anual de su gestión ni se involucre como responsable del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.</p> <p>El colegio no cuenta con un plan de mejoramiento educativo, no existe una instancia formal e institucionalizada de autoevaluación de la gestión educativa, por lo que las mejoras y proyecciones que se instalan, nacen desde los equipos de trabajo, desde el equipo de gestión, desde los profesores jefes y distintos departamentos, en base a sus propios análisis y necesidades. Por lo tanto, cada una de las proyecciones de mejora que se instalan en el establecimiento, están basadas en los análisis</p>

	<p>en la comunidad, pese a ello no existe instalado de manera sistemática y rigurosa un plan de mejoramiento, ya que la institución es de modalidad particular pagada, por lo que no se le obliga a dar cuenta de ello.</p> <p>Pese a lo anterior, el colegio cuenta con un sistema de almacenamiento, comunicación y sistematización de información actualizada de datos sobre las distintas áreas, como cantidad de niños en apoyo educativo, los apoyos y acciones, resultados de mediciones estandarizadas (SIMCE-PTU-DIA), inventarios, coberturas curriculares, reporte de entrevistas, asistencia, etc.</p> <p>El equipo directivo, analiza los resultados y datos para tomar decisiones con respecto a las adecuaciones pedagógicas, mejorar practicas docentes, convivenciales, niveles de satisfacción y proyecciones anuales.</p>	<p>internos y trabajos realizados desde los equipos, sin una sistematización ni periodicidad.</p>
<p>GESTION PEDAGÓGICA</p>	<p>Se promueve el buen uso de los tiempos en pro de las instancias educativas, actividades que se coordinen con unidades de aprendizajes y que las favorezcan.</p> <p>Solo se realizan planificaciones mensuales breves, donde el docente las utilice de manera efectiva para sus clases. Se</p>	<p>Las observaciones de aula, que se realizan por parte del equipo técnico pedagógico y de los gestores de área, no son de manera sistemática ni poseen una estructura formal de ellas, por lo que carece de continuidad y necesitan una mayor rigurosidad de ellas, para el proceso de retroalimentación de los docentes y acompañamientos</p>

	<p>calendarizan y organizan actividades con anticipación y resguardo de los tiempos de los docentes. A través de un calendario anual de actividades, analizado y evaluado a comienzos de año.</p> <p>Existe en el colegio un documento denominado practicas Valle, que permite alinear al docente frente a prácticas educativas. Cada departamento en coordinación con equipo técnico pedagógico, presenta y acuerdan metodologías y estrategias de apoyo para el aprendizaje.</p> <p>Casi la totalidad de los docentes conocen las Bases curriculares y los programas de estudio, pese a ello, se realiza un trabajo interdisciplinario de acuerdo a los proyectos y temáticas de actividades que el colegio ha organizado de manera anual y que poseen relación con las actividades sello del colegio. Realizando planificaciones de manera mensual, incorporando adecuaciones curriculares o de evaluaciones para aquellos alumnos con necesidades de aprendizajes.</p>	<p>de sus prácticas pedagógicas. Lo que sí está en supervisión es el cumplimiento de la triangulación de las planificaciones, las evaluaciones y el material trabajado en aula, pero es necesario incorporar y fortalecer el proceso de acompañamiento docente por parte del equipo de gestión.</p> <p>Pese a que aún no se instala el programa de altas capacidades, el colegio ha detectado que existe un número de alumnos, el cual no ha sido abordado en sus necesidades y apoyos que requieren y demandan. Por lo que falta continuidad y sistematización de estos apoyos.</p>
<p>FORMACION Y CONVIVENCIA</p>	<p>El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos, pero este solo involucra a profesores, centro general de padres, centro de estudiantes, profesionales</p>	<p>El establecimiento de convivencia solo evalúa el impacto de algunos de los objetivos contemplados en el plan de formación, dejando sin evaluar y en desventaja el plan de sexualidad.</p>

	<p>de la salud internos y comunidad en general. El colegio cuenta con un director de formación y coordinadores por ciclo, por lo que se mantienen en contantes instancias formativas con los estudiantes y sus familias. El colegio se sustenta en 5 valores de acción formadora institucionales a la luz del proyecto educativo, los cuales están insertos en la proyección y promoción de los aprendizajes, se trabajan desde el nivel inicial hasta cuarto año medio, en conjunto con el profesor jefe y la comunidad. Se promueve la participación y acciones comunitarias de todos los agentes educativos, en diversas instancias, donde cada uno desde sus áreas aportan a la promoción del proyecto educativo.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia, pero en la práctica no dispone de tiempo suficiente a la implementación del plan de formación, más bien es una acción que se realiza de manera transversal en la institución, sin una supervisión y continuidad, este requiere de una actualización y participación de la comunidad.</p>
<p>GESTION DE RECURSOS</p>	<p>El colegio cuenta permanentemente con todo el personal idóneo para todos los cargos y funciones declarados para el funcionamiento, ante esto también, posee personal con tiempos disponibles para cubrir aquellos reemplazos momentáneos. El cual mantiene sus remuneraciones al día y con incentivos de beneficios económicos, de bienestar de todos los miembros de la comunidad, alimentación,</p>	<p>La evaluación del docente se efectúa a través de una entrevista, sin utilizar una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados. Por lo que estas evaluaciones a su desempeño se califican, ante las observaciones realizadas y cumplimiento de contratos, dando continuidad a sus trabajos, esperando los máximos niveles y promoviendo el perfeccionamiento para su superación.</p>

	<p>con espacios de recreación, celebraciones, entre otros. El colegio cuenta con equipos multidisciplinarios para la ejecución de proyectos y conformación de equipos de trabajo en apoyo a las necesidades educativas, talleres y planes complementarios. Los recursos manejados por la institución corresponden solo a los pagos de mensualidades de las familias que integran el colegio, pese a ello se ha respondido siempre a fortalecer los equipamientos y recursos que se necesitan, organizando apoyos económicos e ítems para el financiamiento de actividades educativas, salidas de aprendizajes, visitas educativas, jornadas de teatro, entre otras.</p>	<p>El colegio no cuenta con otro apoyo financiero más que la mensualidad recibida de parte de las familias, por lo que se dificulta y limita poder incorporar nuevos recursos en infraestructura y apoyo de herramientas tecnológicas para los procesos educativos, el colegio no cuenta actualmente con sala de computación. El centro general de padres, pese a tener personalidad jurídica, no ha logrado trabajar en base a proyectos concursables para adquirir nuevos recursos de implementación.</p>
--	---	---

VIII. Plan de Mejoramiento

El siguiente plan de acción de mejora para el colegio Valle del Aconcagua, está basado en mejorar aquellas dimensiones que se encuentran deficientes con respecto al diagnóstico realizado y a los estándares de desempeño. Estos se enmarcan en acciones concretas proyectadas a un año de planificación y ejecución.

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIA	CANT. INDICADORES	CANT. ACCIONES
LIDERAZGO	- Liderazgo del sostenedor	- Generar participación activa del Directorio del colegio en las evaluaciones del proyecto educativo	-Invitar al directorio o parte de él a participar de reuniones con equipo de gestión. -Promover su participación o asistencia en la planificación anual o consejo de cierre.	2	2
	- Planificación y gestión de resultados	- Diseñar e Implementar un sistema de gestión que permita realizar un plan de mejoramiento anual	- Realizar jornadas de inducción sobre los estándares indicativos de desempeño en todas las dimensiones. - Incorporar espacios de reflexión y evaluación para la construcción de un PME anual.	2	2
GESTION PEDAGÓGICA	- Gestión curricular	-construir y aplicar instrumento de evaluación de prácticas docentes, que permita retroalimenta, acompañar y realizar un seguimiento de ello.	-reunir al equipo de gestión, gestores y jefes de departamentos, para delimitar criterios a evaluar en instrumento de evaluación docente. -comunicar y socializar instrumento con docentes del colegio. -aplicar instrumento, al menos 2 veces al año y retroalimentar los resultados.	3	3

	- Apoyo al desarrollo de los estudiantes	-Promover y generar estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas.	-Incorporar espacios de reflexión y planificación en apoyo a las necesidades de alumnos con habilidades destacadas. - generar talleres y espacios de inducción sobre estrategias efectivas de apoyo y características de alumnos con habilidades destacadas.	3	2
FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	- Formación	- Revisar y actualizar el plan de apoyo de educación sexual e identidad de género.	- Perfeccionar a equipo de convivencia y disciplina sobre los distintos planes de sexualidad - Implementar y comunicar plan de sexualidad actualizado.	2	2
GESTION DE RECURSOS	- Gestión de personal	-Implementar evaluación de desempeño profesional y laboral de todos los trabajadores de la comunidad, por los menos dos veces en el año. Que permita retroalimentar, fortalecer y mejorar sus prácticas	- comunicar y socializar el instrumento de evaluación - aplicar al menos dos veces en el año o al término de cada semestre.	2	2
	- Gestión de recursos educativos	- Incorporar, en la adquisición de recursos financieros, al centro general de padres como agentes con personalidad jurídica, que nos permita acceder a recursos a través de proyectos concursables.	- reuniones sistemáticas con equipo de gestión para evaluar diferentes proyectos concursables. - El centro general de padres, se informa y participa de concursos a proyectos.	2	1

INDICADORES

DIMENSION / SUB DIMENSIÓN	RESPONSABLE	ESTRATEGIA	INDICADOR	DESCRIPCION DEL INDICADOR
LIDERAZGO / - Liderazgo del sostenedor	Equipo directivo, rector	-Invitar al directorio o parte de él a participar de reuniones con equipo de gestión. -Promover la participación del directorio o asistencia, en la planificación anual o consejo de cierre.	-Reuniones equipo directivo y directorio -Consejos educativos de cierre y planificación anual	- el directorio asisten al 90% de las invitaciones
LIDERAZGO/ Planificación y Gestión de resultados	Equipo de gestión directiva	- Realizar jornadas de inducción sobre los estándares indicativos de desempeño en todas las dimensiones. - Incorporar espacios de reflexión y evaluación para la construcción de un PME anual.	-aplicar instrumentos de evaluación y autoevaluación que permita recopilar datos y antecedentes de la gestión -consejos y reuniones semestrales de los distintos estamentos	- el 100% de los docentes participa de las jornadas - el 95% de la comunidad evalúa y participa en la construcción de un PME
GESTION PEDAGÓGICA/ Gestión curricular	Equipo de gestión directiva	-Reunir al equipo de gestión, gestores y jefes de departamentos, para delimitar criterios a evaluar en instrumento de evaluación docente. -comunicar y socializar instrumento con docentes del colegio. -aplicar instrumento, al menos 2 veces al año y retroalimentar los resultados.	-reuniones mensuales - consejo de socialización del instrumento -entrevistas de retroalimentación	- Al menos 1 integrante de cada equipo participan en la construcción y acuerdos de criterios a evaluar. -se socializa al 100% de los docentes el instrumento de evaluación - el 90% de los docentes en acompañado y retroalimentado, al menos dos veces al año.

<p>GESTIÓN PEDAGÓGICA/ Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Equipo psicoeducativo y coordinadores académicos</p>	<p>-Incorporar espacios de reflexión y planificación en apoyo a las necesidades de alumnos con habilidades destacadas. - generar talleres y espacios de inducción sobre estrategias efectivas de apoyo y características de alumnos con habilidades destacadas.</p>	<p>-consejo de educadores por niveles que permitan evidenciar los alumnos que poseen habilidades destacadas. -talleres que permitan desarrollar habilidades en estos estudiantes -talleres para docentes que permitan identificar alumnos con altas capacidades.</p>	<p>- el 90% de los alumnos con Altas capacidades, recibe apoyo por parte del docente - el 100% de los docentes participa de taller de inducción sobre reconocimiento y apoyo a alumnos con Altas capacidades.</p>
<p>FORMACIÓN Y CONVIVENCIA / Formación</p>	<p>Director de formación y convivencia</p>	<p>- Perfeccionar a equipo de convivencia y disciplina sobre los distintos planes de sexualidad - Implementar y comunicar plan de sexualidad actualizado.</p>	<p>- capacitación y talleres de sexualidad e identidad de género - comunicar a la comunidad sobre el plan de sexualidad institucional.</p>	<p>-el 95% de los profesores jefes y equipo de convivencia se capacita en programa de sexualidad - el 90% de la comunidad participa en la publicación del plan de sexualidad</p>
<p>GESTION DE RECURSOS/ Gestión de personal</p>	<p>Equipo de gestión directiva</p>	<p>-Implementar evaluación de desempeño profesional y laboral de todos los trabajadores de la comunidad, por los menos una vez en el año. Que permita retroalimentar, fortalecer y mejorar sus prácticas</p>	<p>- comunicar y socializar el instrumento de evaluación - aplicar al menos una vez en el año o al término de algún semestre.</p>	<p>- el 90% del personal es evaluado y recibe sus resultados por lo menos 1 vez en el año. - el 100% de los evaluados recibe de manera escrita o verbal una retroalimentación .</p>

<p>GESTIÓN DE RECURSOS/Gestión de recursos educativos</p>	<p>Rector y centro general de padres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar, en la adquisición de recursos financieros, al centro general de padres como agentes con personalidad jurídica, que nos permita acceder a recursos a través de proyectos concursables. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones sistemáticas con equipo de gestión para evaluar diferentes proyectos concursables. - El centro general de padres, se informa y participa de concursos a proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Centro general participa al menos, de un proyecto concursables.
---	---	---	---	---

IX. Bibliografía

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP, MINEDUC 2021. Estándares de la Profesión docente. Marco para la Buena enseñanza.

Ministerio de Educación de Chile 2020. Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores Decreto Supremo de Educación N.º 27/2020 Unidad de Currículum y Evaluación www.mineduc.cl

Mineduc 2013. Superintendencia de Educación CIRCULAR N°2 ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PARTICULARES PAGADOS <https://www.supereduc.cl/prensa/superintendencia-de-educacion-emitio-circular-no2-dirigida-a-los-colegios-particulares-pagados/>

Mineduc 2022. Orientaciones para el Proceso de Planificación de la Mejora Educativa 2022 en el marco de los desafíos de Reactivación Educativa Integral.

UNESCO y Fundación SM 2022. Remirar juntos nuestro futuro. Un nuevo contrato social para la educación.

X. Anexos

Anexo 1

Síntesis resultados DIA socioemocional Cierre 2022.

Aplicación: entre el 7 y 25 de noviembre

Curso: 1 a 3 básico: lista de cotejo; 4 a IV medio cuestionario.

	4° básico	5° básico	6° básico	7° básico	8° básico	I medio	II medio	III medio
Aprendizaje socioemocional								
% RF Desarrollo de los estudiantes en relación a su aprendizaje socioemocional personal	79.93	72.59	67.32	78.85	73.40	69.63	82.59	75.36
% RF Gestión del establecimiento para el aprendizaje socioemocional personal:	94.35	92.08	85.29	89.52	76.89	77.92	78.75	66.85
% RF Desarrollo de los estudiantes en relación a su aprendizaje socioemocional comunitario	88.71	84.17	79.41	83.87	81.06	75.00	84.17	70.65
% RF Gestión del establecimiento para el aprendizaje socioemocional comunitario	97.42	94.67	91.18	95.48	88.48	90.00	77.33	77.39

% RF desarrollo de los estudiantes en relación a su aprendizaje socioemocional ciudadano	93.55	93.33	88.56	79.57	78.79	80.37	85.56	81.64
% RF gestión del establecimiento para el aprendizaje socioemocional ciudadano	96.77	91.11	92.48	95.70	89.56	87.41	84.81	81.64
Avance en comparación al D.I.A inicial Desarrollo de los estudiantes en relación a su aprendizaje socioemocional personal	Mejora	Se mantiene	Mejora	Mejora	Mejora	Se mantiene	Mejora	Se mantiene
Avance en comparación al D.I.A inicial Gestión del establecimiento para el aprendizaje socioemocional personal:	Mejora	Se mantiene	Se mantiene	Mejora	Se mantiene	Mejora	Se mantiene	Se mantiene
Avance en comparación al D.I.A inicial Desarrollo de los estudiantes en relación a su aprendizaje socioemocional comunitario	Mejora	Se mantiene	Se mantiene	Mejora	Se mantiene	Se mantiene	Mejora	Se mantiene
Avance en comparación al D.I.A inicial Gestión del establecimiento	Se mantiene	Se mantiene	Se mantiene	Mejora	Mejora	Se mantiene	Se mantiene	Mejora

para el aprendizaje socioemocional Comunitario								
Satisfacción año escolar								
% RF Valoración del aprendizaje que tienen los estudiantes	94.35	90.83	83.09	98.06	88.48	90.67	83.33	88.70
% RF Valoración de la interacción que tienen los estudiantes	94.62	94.44	84.31	96.77	89.90	92.22	83.33	89.86
% RF Percepción sobre la gestión de la convivencia escolar	94.35	96.67	88.97	93.55	89.09	92.00	84.00	79.13