UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

MAGÌSTER EN EDUCACIÒN,

MENCIÒN GESTIÒN DE CALIDAD.

TRABAJO DE GRADO II.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO.

Profesor: Carmen Bastidas B.

Alumno: Helia Pasten Guajardo.

Índice.

Resumen. ... 1

Introducción. ... 2

Marco Teórico. ... 4

Política Educacional Chilena. ... 4

Nuevos escenarios educativos, concepto de "Educación de Calidad". ... 5

Entonces ¿De qué hablamos cuando nos referimos a calidad de la Educación? ... 7

Gestión Escolar. ... 10

Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SAC). ... 11

El sistema de aseguramiento se organiza de la siguiente manera: ... 12

Política y normativas educativas que enmarcan y apoyan el mejoramiento Educativo. ... 13

Mejoramiento continuo, como avanzar en la construcción de buenas escuelas. ... 14

Ciclo de Mejoramiento Continúo a cuatro años. ... 16

Proyecto Educativo Institucional (PEI). ... 17

Plan Mejoramiento Educativo (PME). ... 18

Marco Contextual. ... 19

Reseña histórica Liceo Juan Bautista Contardi. ... 19

Visión. ... 20

Misión. ... 20

Sellos Educativos. ... 20

Resultados Académicos. ... 21

Infraestructura. ... 25

Recursos humanos. ... 26

Objetivo de acuerdo al PEI. ... 27

Diagnóstico institucional. ... 28

Análisis de Resultados. ... 33

Plan de Mejoramiento. ... 44

Bibliografía. ... 51

Resumen.

El trabajo que se presenta a continuación tiene como objetivo final la elaboración de un Plan de Mejoramiento Educativo, y para que este plan se lleve a cabo lo primero que se realizo fue una exhaustiva revisión de diferentes textos y páginas de internet para una actualización y mirada objetiva de cómo se encuentra la educación chilena en la actualidad, para luego realizar una revisión completa del Proyecto Educativo Institucional del Liceo Juan Bautista Contardi, establecimiento perteneciente a la Corporación Municipal de Punta Arenas, a partir del cual se realizara el Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

Seguidamente a esto se realiza un diagnóstico del establecimiento con el objetivo de recabar información importante para la mejora de la calidad de la educación, para esto se revisaron y analizaron los Estándares Indicativos de Desempeño los cuales 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 mejora.

Finalmente se realizaron el análisis de resultados obtenido del diagnóstico del establecimiento y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

Introducción.

La educación Chilena a lo largo de la historia ha sufrido cambios importantes de paradigmas, partiendo de una educación neoliberal impuesta a partir de 1973, en la cual la educación era mirada como un producto de mercado, a una educación más constructivista que tiene como objetivo la formación de ciudadanos integrales.

Este cambio de paradigma, se observa más notoriamente desde el año 2006 con la "revolución de los pingüinos" hasta el año 2011 con la creación de leyes educativas. Esto impulsó un cambio en la estructura vertical y horizontal, tanto en la visión y misión de la educación chilena en esta segunda década del siglo XXI, a partir de la creación de la Ley General de Educación, LGE (2009). El nuevo enfoque está centrado en la calidad de la educación, además esta ley, fortalece el rol regulador y fiscalizador del estado para supervisar y orientar esta calidad junto a nuevos principios: equidad, responsabilidad, participación, transparencia, integración y sustentabilidad de la educación, es por ello que los establecimientos educacionales municipales se están adecuando a este nuevo cambio, esto implica generar cambios significativos que mejoren la calidad de los procesos educativo.

Estos cambios significativos serán apoyados por el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SAC), el cual ordena y define los roles de las instituciones que lo conforman y constituye el marco institucional en el cual ocurren los procesos de mejoramiento educativo de los establecimientos educacionales. Para que este proceso de mejora ocurra dentro del establecimiento educacional cada institución debe trabajar arduamente en su Proyecto Educativo Institucional para luego llevar a cabo su Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME).

En este sentido el trabajo que se presenta a continuación tiene como objetivo final la elaboración de un Plan de Mejoramiento Educativo, y para que este plan se lleve a cabo lo primero que se realizo fue una exhaustiva revisión de diferentes textos y páginas de internet para una actualización y mirada objetiva de cómo se encuentra la educación chilena en la actualidad, para luego realizar una revisión completa del Proyecto Educativo Institucional del Liceo Juan Bautista Contardi,

establecimiento perteneciente a la Corporación Municipal de Punta Arenas, a partir del cual se realizara el Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

Seguidamente a esto se realiza un diagnóstico del establecimiento con el objetivo de recabar información importante para la mejora de la calidad de la educación, para esto se revisaron y analizaron los Estándares Indicativos de Desempeño los cuales 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 mejora.

Finalmente se realizaron el análisis de resultados obtenido del diagnóstico del establecimiento y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

Marco Teórico.

Política Educacional Chilena.

El sistema Educacional Chileno es heredero de un modelo altamente centralizado de provisión estatal de educación, el cual se remonta a mediado del siglo XIX, interrumpido por una reforma descentralizadora y privatizadora aplicada por el Gobierno Militar a lo largo de la década de 1980, la que aunque no es revertida por el Gobierno Democrático que asume en 1990, si introduce nuevos principios de acción del estado.

Durante el transcurso del tiempo la política Educacional Chilena ha sufrido cambios internos importantes en sus ejes políticos, culturales y sociales, esto para lograr la transición a la democracia, así mismo y por razones externas universales como lo es el acelerado proceso de modernización, el gobierno ha debido impulsar e implementar políticas educacionales que han dado cabida a la actual Reforma Educacional vigente.

A partir de los años 1990, Chile incorporo políticas destinadas a cambiar el Sistema Educacional, con el objetivo de mejorar sustancialmente su calidad y equidad. Estas políticas consideran un nuevo marco de ideas que se entrelazan con criterios de descentralización y competencia por recursos, con criterios de discriminación positiva y de acción proactiva de estado, adoptando el papel de promotor de la educación.

Entre los principios orientadores de las políticas educacionales de los noventa, destacan:

Principio de Calidad: *"Todos los alumnos, independientemente de sus condiciones y circunstancias, deben alcanzar los objetivos generales y los estándares de aprendizaje que se definan en la forma que establezca la ley".*

Este concepto pasó de estar focalizado en insumos educativos a enfocarse en procesos y resultados de aprendizajes.

Principio de Equidad: ***"****Todos los estudiantes deben tener las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad".*

Este concepto pasó de la provisión de una educación homogénea en términos nacionales de equidad a una educación sensible a las diferencias y que discrimina a favor de los grupos más vulnerables.

Nuevos escenarios educativos, concepto de “Educación de Calidad”.

En los últimos años, se ha desarrollado en el país una discusión amplia y profunda acerca del concepto de “educación de calidad”, tanto en el ámbito académico como en el terreno de las políticas públicas, y en el entorno más extendido del debate público nacional. A partir de esta discusión se ha llegado a un consenso respecto a la necesidad de asegurar una “educación de calidad” amplia e integral, que incorpore aspectos tanto individuales como sociales involucrados en el proceso educativo y que ponga el foco en el aprendizaje permanente de las personas, como lo señala el artículo 2º de la Ley General de Educación (LGE):

“La educación es el proceso permanente de aprendizaje que abarca las distintas etapas de la vida de las personas, y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas”.

Es entonces en esta definición donde se quiere profundizar y confirmar la prioridad impostergable de fomentar una visión de la educación desde una perspectiva comprensiva.

Esta prioridad también ha sido expresada en una serie de documentos e instancias de discusión político-técnicas, tales como el informe del Comité Asesor Presidencial de 2006, los Diálogos Ciudadanos por la calidad de la educación liderados por el Ministerio de Educación el 2014, y el Informe del Equipo de Tarea Simce del 2014, entre otros. A partir de todos estos antecedentes y de manera consistente con lo planteado por la Ley de Aseguramiento de la Calidad (Ley SAC, artículo 1º), es claro que cualquier definición de educación de calidad debe basarse en una concepción integral del ser humano. Se trata de poner en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje al niño, niña, joven y/o adulto, promoviendo el despliegue de todas las dimensiones de su desarrollo.

Esto es consistente con lo señalado en la LGE en su artículo 3º letra b con respecto a que la educación debe propender a asegurar que todos los alumnos

y alumnas, independiente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales de la educación expresados en el currículum nacional. Junto con lo anterior, un concepto comprensivo de educación de calidad debe incluir también una mirada del fenómeno desde una perspectiva social. El proceso educacional se inscribe de manera fundamental en el entorno social del que la comunidad educativa forma parte, y de hecho se concibe como la formación y desarrollo de valores, actitudes, conocimientos y destrezas (expresados en el currículum) que la sociedad considera necesarios para que las y los estudiantes sean ciudadanos autónomos, responsables, proactivos y críticos. De esta forma, un concepto integral de educación de calidad debe considerar también la forma en que la comunidad educativa se inserta y aporta al contexto social del que participa, incluyendo, al menos, las siguientes dimensiones clave:

Equidad: Tal como lo establece la Ley General de Educación, un principio básico del sistema educacional chileno es la capacidad de garantizar a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos oportunidades de recibir una educación de calidad y, por ende, contar con oportunidades equitativas de desarrollo. Un sistema educativo solo será de calidad si todas y todos los estudiantes, en especial los más rezagados y vulnerables, tienen acceso a procesos educativos que promueven al máximo sus conocimientos, talentos, habilidades y destrezas. En este sentido, recogiendo la indicación explícita en la LGE en términos de propender a "establecer medidas de discriminación positiva para aquellos colectivos y personas que requieran protección especial" (artículo 3º), cobra gran relevancia el rol garante del Estado para generar la capacidad en el sistema educativo de otorgar una educación de excelencia a todas y todos, resguardando sus derechos fundamentales.

Inclusión: En un contexto social, económico y cultural altamente segregado como el que desafortunadamente caracteriza a nuestro país, una educación de calidad debe otorgar a todos los niños, niñas, jóvenes y adultos posibilidades equitativas de acceso y permanencia en los centros educacionales y proyectos educativos de su interés, sin distinción de género, raza, etnia, credo, orientación sexual, identidad sociocultural, nivel socioeconómico o cualquier otro. Aún más, es importante que, tal como lo establece la Ley de Inclusión Escolar (Ley N° 20.845), el sistema propicie que "los establecimientos educativos sean un lugar de encuentro entre los y las estudiantes de distintas condiciones

socioeconómicas, culturales, étnicas, de género, de nacionalidad o de religión". El principio de la inclusión requiere también eliminar cualquier forma de discriminación o exclusión y tender, por el contrario, de forma activa, hacia el respeto y valoración de la diversidad como principio fundante de la vida ciudadana.

De esta manera, se asume una mirada multidimensional de la calidad educativa, que considera aspectos relacionados con la infraestructura y equipamiento del que disponen los establecimientos educativos, los distintos procesos asociados a la gestión educativa desde los liderazgos, gestión pedagógica y curricular, a la gestión de los recursos, así como también los resultados de aprendizaje de los estudiantes y las expresiones que revelan su formación integral en distintas dimensiones del desarrollo.

Entonces ¿De qué hablamos cuando nos referimos a calidad de la Educación?

Es indudable que el término calidad posee una enorme potencia discursiva pues se instala sobre los deseos y anhelos básicos de la ciudadanía respecto de la educación. ¿Quién podría no estar de acuerdo en tener una educación de calidad? Pero en la práctica este discurso posee significados muy diversos, incluso derechamente contradictorios; no todos entienden lo mismo, más aún, no todos persiguen los mismos fines cuando pretenden reclamarla. Como plantea Bolívar (2001), el término calidad puede esconder tras de sí las causas que hacen que algo tenga o no calidad, por lo que puede ser aplicado indiscriminadamente. Por lo mismo, señalar qué se entiende por educación de calidad es, básicamente, un ejercicio que debe llevar a explicitar qué tipo de escuela queremos, sobre qué valores la construiremos, qué procesos pedagógicos se privilegiarán (en el más amplio sentido) y qué vínculos estableceremos entre calidad educativa y proyecto de sociedad.

Un primer aspecto a considerar, aunque parezca obvio recordarlo, es que la calidad refiere a 'lo cualitativo', o al menos a aspectos no necesariamente cuantificables de los procesos vividos en los establecimientos escolares. Por lo tanto, los resultados obtenidos, medidos según instrumentos estandarizados, pueden sólo dar cuenta de un aspecto de la calidad de la institución escolar, pero

no son bajo ningún punto de vista el único a considerar. De ese modo, conviene rescatar y proponer una noción más comprehensiva de calidad.

En la literatura dedicada al tema, se pueden apreciar tres focos, por cierto relacionados entre sí, desde los cuales se aborda el problema: educación de calidad, escuelas de calidad y sistemas educativos de calidad. El debate respecto a educación de calidad suele centrarse en aspectos curriculares. Aparecen aquí temáticas como pertinencia curricular, selección de contenidos, áreas educativas, etc.

Un documento referencial al respecto es el mundialmente conocido "Informe Delors", elaborado por UNESCO y que define cuatro pilares de la educación de calidad en el siglo XXI: aprender a conocer, aprender a ser, aprender a hacer y aprender a vivir con otros (UNESCO, 2000). Más allá del intenso debate sobre concepciones curriculares en las cuales basar la calidad, este documento presenta una especie de "consenso" sobre puntos básicos y mínimos que una educación de calidad no puede dejar de lado. No obstante, destacados autores latinoamericanos han hecho mención a la ausencia de un debate sobre calidad situado y contextualizado en la realidad latinoamericana (Pronunciamiento Latinoamericano por una Educación para Todos, 2000). Para estos autores, valores como el sentido comunitario de vida, la multiculturalidad e interculturalidad o la apertura y valoración de formas de conocimiento y de aproximación a la realidad que trascienden la racionalidad instrumental, son fundamentales en nuestras culturas latinoamericanas y no se han posicionado de manera significativa en la discusión sobre calidad.

El debate sobre *escuelas de calidad*, también consignado como *"buenas escuelas"* o más recientemente *"escuelas eficaces",* es de carácter más práctico, e incorpora, como es obvio, aspectos de la institución escolar. Una definición de lo que es una "buena escuela" es planteada por Escudero, quien afirma que es aquella que:

a) está dotada de medios materiales y personales suficientes para proporcionar una educación equitativa en la diversidad;
b) proporciona amplias y ricas experiencias educativas a sus alumnos;
c) se preocupa por conseguir altos niveles de aprendizaje en todos y cada uno de sus alumnos, sin discriminación de ningún tipo;

d) cuenta con un cuerpo docente capacitado y con niveles de compromiso que cuando no se da, existen estándares de exigencia profesional;
e) implica a la comunidad (familias y entorno socio culturas) con procesos y espacios reales de participación;
f) promueve el desarrollo de la escuela y su profesorado, configurando un entorno donde el aprendizaje sobre la enseñanza sea parte del propio ejercicio profesional.

Por otro lado la definición más utilizada de "escuela eficaz" señala que es aquella que: "promueve de forma duradera el desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos más allá de lo que sería previsible teniendo en cuenta su rendimiento inicial y su situación social, cultural y económica" (Murillo, 2003). Esta definición plantea la perdurabilidad de los aprendizajes, la integralidad, la equidad para todos/as y el tema, muy debatido recientemente, del valor agregado que entrega la escuela a la formación de sus estudiantes. Otras definiciones de escuelas de calidad agregan aspectos como la participación de la comunidad y la satisfacción de los actores educativos. Finalmente, el debate sobre sistemas educativos de calidad ha tenido un notable giro en la última década, desde un énfasis en los niveles de cobertura educativa a un énfasis en aspectos como la equidad, la capacidad de apoyar la experiencia escolar de los estudiantes culturalmente más desfavorecidos o los mecanismos de apoyo a las escuelas. Hoy, prácticamente nadie defiende la idea de que un sistema educativo de calidad es simplemente aquel que alcanza buenos niveles de acceso y cobertura. En su reciente informe sobre "educación de calidad para todos", la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de UNESCO plantea que un sistema educativo de calidad implica elementos como:

- obligatoriedad y gratuidad de la educación: condiciones fundamentales para asegurar el derecho a la educación;
- fortalecimiento de la escuela pública gratuita, única capaz de garantizar el derecho a la educación;
- el derecho a la no discriminación y a la plena participación;
- la equidad como una condición esencial de una educación de calidad, tanto en el acceso, como en los recursos y procesos educativos y los resultados;
- relevancia y pertinencia.

Gestión Escolar.

Cada vez cobran mayor fuerza enfoques que buscan evaluar la calidad de los procesos y resultados educativos de manera integrada. Estos conciben la escuela como la unidad básica donde ocurre el cambio y la mejora, constatando que los procesos que se desarrollan en su interior, y el juego de relaciones que se establece entre los diversos actores, produce significativos impactos en los resultados de los estudiantes y de la organización en su conjunto.

En este sentido, la gestión escolar alude al conjunto de procesos organizacionales que se constituyen en las condiciones adecuadas y necesarias para favorecer el logro de aprendizajes significativos. Bajo este prisma, la mirada sobre estos procesos se desplaza desde un enfoque administrativo y formal de la organización escolar hacia un enfoque que destaca un conjunto de factores que participan en el proceso de enseñanza aprendizaje y que repercuten en la obtención de sus resultados. Es así como la gestión escolar pone su foco en el plano educativo y no en lo administrativo, por lo cual, es impensable separar el procesos de enseñanza aprendizaje del resto de los procesos que ocurren al interior del establecimiento y en su relación con el entorno.

Para que la gestión escolar sea exitosa, los involucrados en las instituciones educativas (docentes, administrativos, padres y/o apoderados y alumnos) deben trabajar en conjunto y tener presente lo siguiente:

1. Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
2. Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de los recursos.
3. Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta la escuela, como los logros y problemas de la misma organización.
4. Comprometer a todos los actores institucionales.
5. Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

De esta manera, la organización escolar, con sus estructuras y relaciones, se constituye en la instancia donde se genera el cambio, el mejoramiento, la innovación, y la construcción del conocimiento institucional acerca del desarrollo y resultado de las propias prácticas de enseñanza-aprendizaje. Por ello, desde la política pública se busca intencionar una organización escolar más autónoma,

orientada a toma de decisiones para solucionar los problemas educativos, y que avance hacia la responsabilización compartida de los resultados y logros de aprendizaje de los estudiantes, institucionalizando prácticas de gestión que apunten al mejoramiento continuo.

Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SAC).

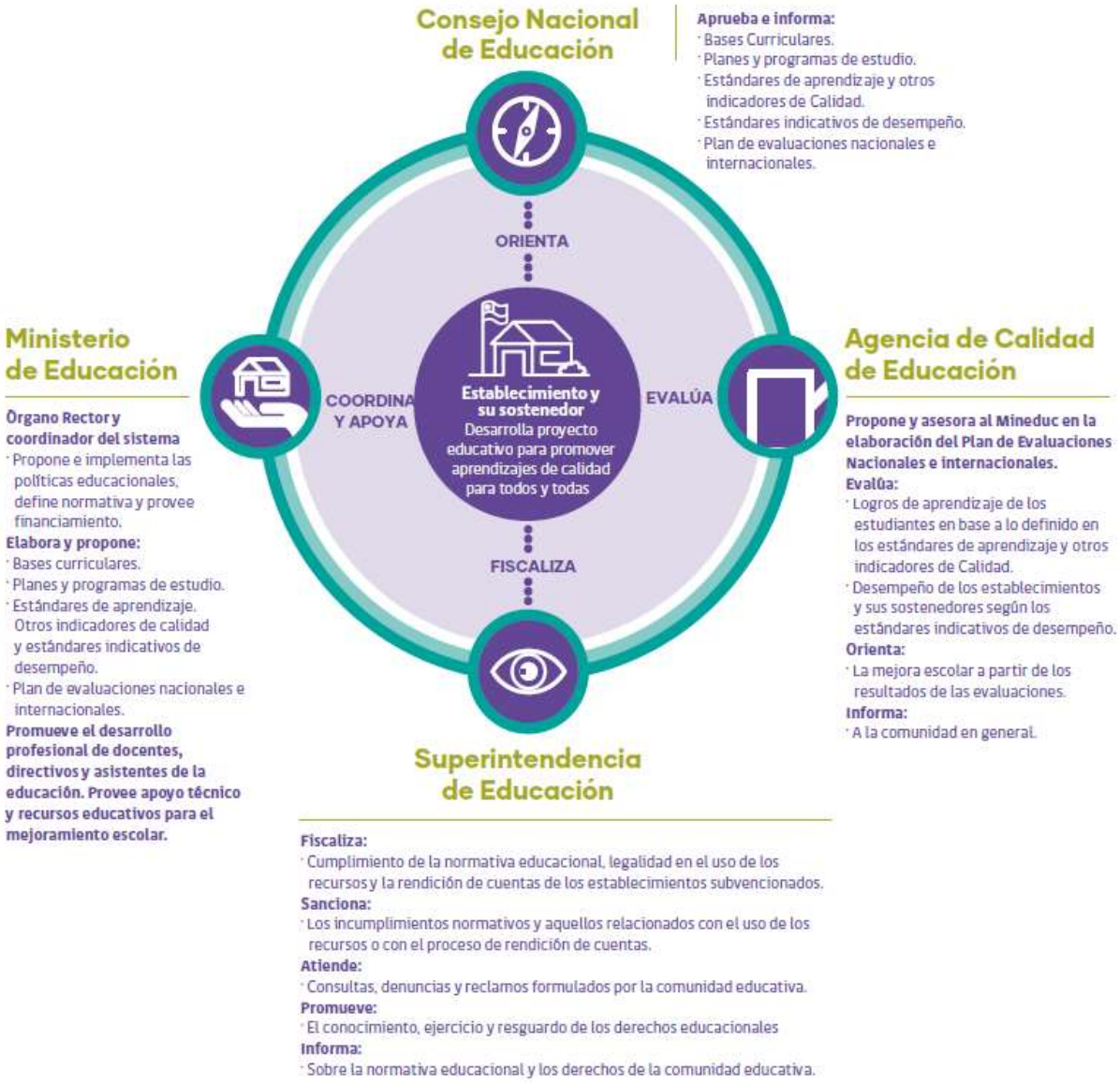
El Sistema de Aseguramiento de la Calidad se creó el año 2011 por medio de la Ley N° 20.529, y busca asegurar una educación de calidad en los distintos niveles educativos y propende a asegurar la equidad, entendida como que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

Para cumplir su cometido, el SAC crea dos instituciones: la Agencia de la Calidad y la Superintendencia de Educación, además de reformular las funciones y atribuciones del Ministerio de Educación y del Consejo Nacional de Educación (CNED). Este esquema institucional exige establecer nuevas coordinaciones y articulaciones entre los niveles central, regional y local, así como una llegada coordinada a las escuelas, colegios y liceos y al nivel intermedio. De lo que se trata es poner el sistema de aseguramiento al servicio del mejoramiento educativo, entregando orientaciones y apoyos contextualizados, y evitando sobrecargar a los profesionales de la educación en las escuelas con excesivas demandas y/o presiones.

El sistema de aseguramiento se organiza de la siguiente manera:

Las instituciones que conforman el Sistema de Aseguramiento y sus principales funciones:

El Sistema de Aseguramiento contempla cuatro instituciones que velan por la calidad de la educación, la mejora continua de los aprendizajes y el fomento de las capacidades de gestión de los establecimientos.



Política y normativas educativas que enmarcan y apoyan el mejoramiento Educativo.

El mejoramiento educativo implica la toma de decisiones en diversos ámbitos de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos educacionales. Supone el abordaje de manera coordinada y articulada de los distintos niveles y dimensiones de la experiencia escolar, desde lo que ocurre a nivel institucional hasta el nivel de aula, considerando la relevancia de los procesos que movilizan a la escuela, colegio y/o liceo, y no tan solo sus resultados finales.

De este modo, la gestión escolar entendida como el conjunto de decisiones estratégicas que día a día toman en conjunto sostenedores, directivos, docentes, asistentes de la educación, estudiantes y familias, no es ajena a las metas que se han trazado como país. En ese contexto, es importante considerar la formación actitudinal que nos propone el currículum, como también la incorporación de acciones que mejoren la inclusión educativa y la convivencia escolar, entre otros.

Una primera acción es conocer y contextualizar a la realidad de los establecimientos educacionales las políticas y normativas del sistema educativo. Una segunda tarea consiste en relevar y validar el Proyecto Educativo Institucional con los actores de la comunidad educativa y definir, a través del Plan de Mejoramiento Educativo, el cómo se implementa en cada escuela y liceo. Finalmente, apostando por el desarrollo de capacidades de los directivos, docentes y asistentes de la educación de cada escuela, colegio y liceo del país, de manera que los procesos educativos que ocurren tanto dentro como fuera del aula contribuyan al aprendizaje y la formación integral de todas y todos los estudiantes, promoviendo el desarrollo de la trayectoria educativa en cada establecimiento educacional

Mejoramiento continuo, como avanzar en la construcción de buenas escuelas.

El concepto de mejoramiento continuo se refiere a la generación en las comunidades escolares de una cultura orientada al incremento permanente de las condiciones y capacidades institucionales, centradas en la formación y aprendizaje de sus alumnos y alumnas. Siguiendo a Elmore, el mejoramiento se refiere a "movilización del conocimiento", es decir, destrezas, motivaciones, recursos y capacidades en las escuelas y en los sistemas escolares para incrementar el aprendizaje de los alumnos. El mejoramiento a gran escala pretende llegar a todo el alumnado, a todas las aulas y a todos los centros educativos mediante el trabajo diario de docentes y directivos. Se refiere a incrementos en la calidad de la práctica de enseñanza y en las capacidades de los alumnos/as a lo largo del tiempo. Cualquier estrategia de mejoramiento debe poner en relación las particularidades del colectivo de estudiantes, el aula, la escuela y el sistema con aquellas demandas generales que se producen sobre el conjunto del sistema escolar.

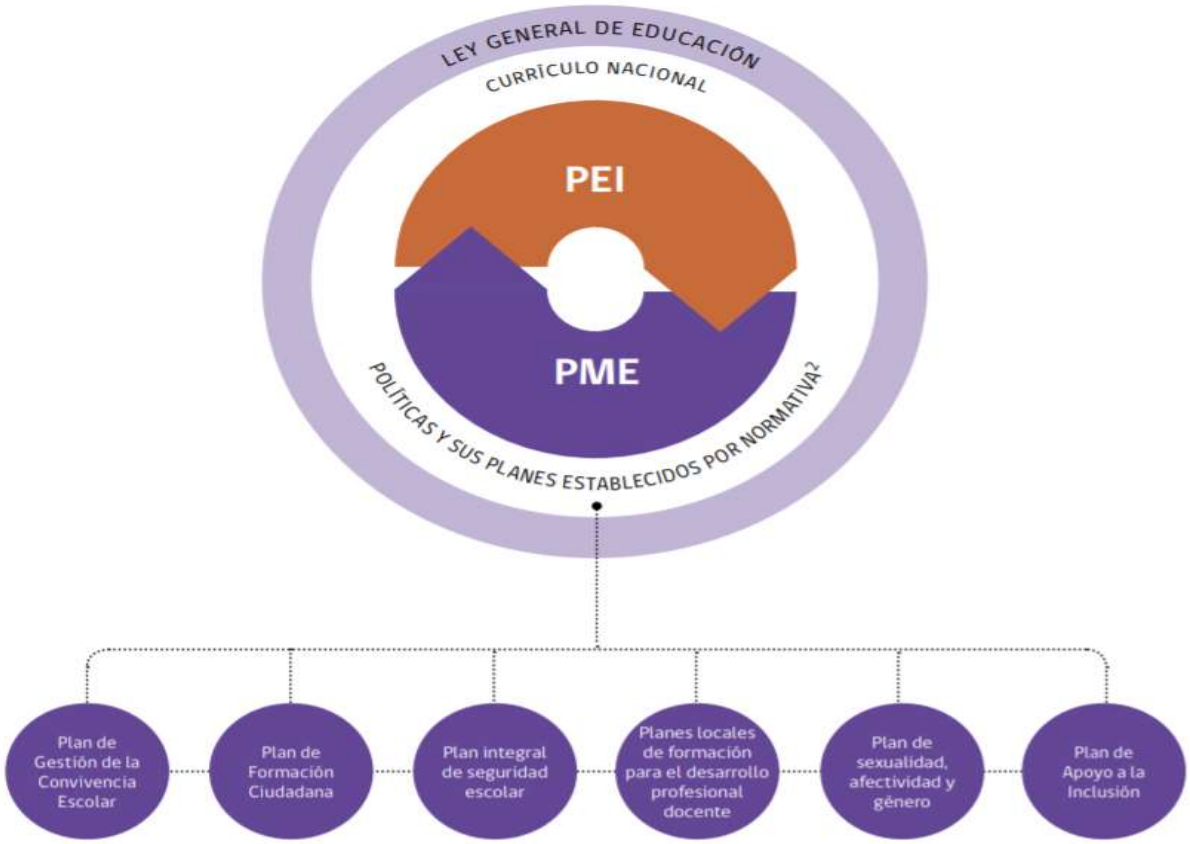
El mejoramiento continuo alude, también, a las potencialidades de las instituciones educativas de generar en, y desde ellas, metas, lo que intenciona una actitud proactiva que, además, desarrolla una condición de actoría institucional, condiciones que parecen centrales en la promoción y logro de una educación de calidad. Uno de los elementos interesantes en el mejoramiento continuo es que requiere, necesariamente, del desarrollo de una cultura participativa e informada en los establecimientos. De otro modo, la generación sistemática y regular de metas, junto a las iniciativas conducentes a su logro, serían muy difíciles. Otro elemento importante es que esta concepción, así como su práctica, potencian la inclusión de objetivos vinculados a las realidades específicas de los establecimientos. Esto permite una mayor pertinencia de sus acciones, elemento central en la generación de calidad educativa.

En síntesis, un proceso de mejoramiento continuo de las instituciones escolares debiera orientarse, al menos, a:

- considerar como foco de innovación y mejoramiento al establecimiento en su conjunto, proveyéndolo de las condiciones materiales y profesionales para que los procesos de mejoramiento se produzcan;

- tener como eje estructurador de las acciones de mejoramiento el aprendizaje de los alumnos/as;
- promover y apoyar los cambios internos, para desde ahí, desarrollar una cultura organizativa reflexiva que involucre a los distintos actores facilitando los procesos de auto revisión y mejoramiento;
- considerar que en todo establecimiento existen capacidades que pueden ser potenciadas;
- apostar por el desarrollo profesional de los docentes y su compromiso con el establecimiento.

Ciclo de Mejoramiento Continuo en un Establecimiento Educacional.



Estos seis planes tienen enfoques, sentidos y orientaciones particulares, sin embargo, todos ellos son coincidentes con el propósito de brindar a las y los estudiantes experiencias escolares significativas y que potencien su desarrollo integral.

Ciclo de Mejoramiento Continúo a cuatro años.

El ciclo de mejoramiento continuo se concibe como el proceso mediante el cual cada comunidad educativa analiza su realidad y contexto en los ámbitos institucional y pedagógico, traza objetivos estratégicos de mejoramiento a mediano y/o largo plazo (4 años), y planifica e implementa acciones anuales que permitan lograr los objetivos estratégicos planteados y, al mismo tiempo, alcanzar lo declarado en su Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Dentro de este marco, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es la herramienta central de planificación, implementación y evaluación del mejoramiento educativo en escuelas, colegios y liceos, en tanto sirve de guía para la evaluación institucional y pedagógica de cada establecimiento, permite definir y trazar objetivos estratégicos a 4 años, y ordena y articula las acciones e iniciativas anuales que permitirán alcanzar los objetivos trazados, a partir de su implementación, monitoreo, seguimiento y ajuste continuo.

Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Los proyectos educativos permiten a las escuelas tener una dirección clara y organizada, establecer normas y evaluar el mejoramiento de la organización (Conley, Dunlap y Goldman, 19921).

La normativa educacional chilena reconoce el valor de esta herramienta, al establecer su existencia como condición para el reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales. Así, en el sistema educativo chileno los proyectos educativos tienen una centralidad ineludible, pues representan la expresión concreta de la diversidad de alternativas educacionales que ofrece nuestro sistema de provisión mixta.

En este sentido el Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un el instrumento que orienta todos los procesos que ocurren en un establecimiento educacional, clarifica a los actores las metas de mejoramiento, da sentido y racionalidad a la gestión para el mediano o largo plazo, permite la toma de decisiones pedagógicas y curriculares, articula los proyectos y acciones innovadoras en torno al aprendizaje y la formación de los alumnos, en consecuencia, ordena las grandes tareas en torno a objetivos compartidos “Es un instrumento de gestión que ayuda a orientar, conducir, y definir la vida institucional”.

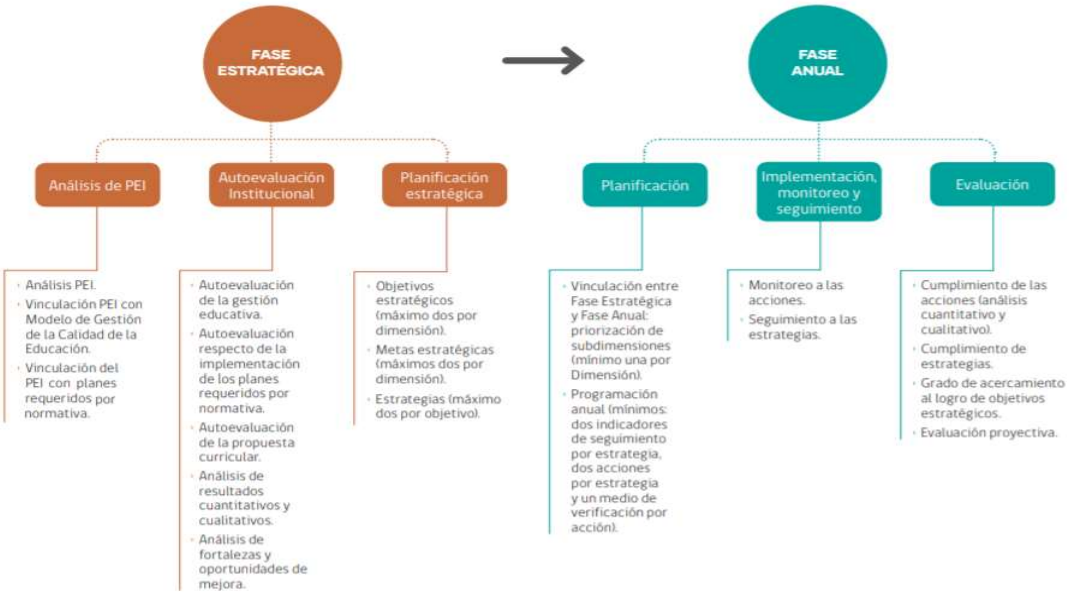
En este contexto, es relevante que en el proceso de ajuste, actualización y/o reformulación de su Proyecto Educativo Institucional, participe activamente toda la comunidad educativa liderada por el equipo directivo, el consejo escolar y el sostenedor, este último como responsable de la existencia y coherencia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

Etapas de revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional.

Plan Mejoramiento Educativo (PME).

El Plan de Mejoramiento, constituye el centro de la estrategia de mejoramiento continuo del establecimiento educacional. En este proceso, el establecimiento diseña, planifica, ejecuta y evalúa acciones que permitan instalar o mejorar sus prácticas en dimensiones o elementos de gestión específicos que se han priorizado y que posibiliten los cambios que el establecimiento necesita para optimizar procesos de gestión y me-jorar sus resultados en aprendizajes, logros institucionales y satisfacción de la comunidad educativa. Durante este proceso el establecimiento deberá reconocer la calidad de sus propias prácticas de gestión y generar las condiciones institucionales necesarias para la instalación o mejoramiento de trabajo de las mismas con el fin de alcanzar resultados. El Plan de Mejoramiento da contenido y dirección al cambio que el establecimiento educacional intenciona sobre las prácticas de gestión, buscando impactar en sus resultados de aprendizajes, logros institucionales y satisfacción de la comunidad educativa.

Organización del Plan de Mejoramiento Educativo (PME).



Marco Contextual.

Reseña histórica Liceo Juan Bautista Contardi.

El Liceo Juan Bautista Contardi nace un día 16 de octubre del año 1989, adquiriendo la calidad de cooperador del Estado mediante decreto 632.

Su sede original se ubicó en calle Otto Maggens 0498 siendo su primer objetivo la atención de jóvenes de primero a cuarto año medio en la modalidad Científico Humanista. Las autoridades de la época decidieron bautizar a este naciente Liceo con el nombre de un destacado inmigrante italiano, Don Juan Bautista Contardi Gastaldi.

Contardi Gastaldi fue un destacado hombre público que se desempeñó en diferentes cargos; Secretario de la Gobernación del territorio de Magallanes, Secretario Municipal, Alcalde Tercero, Profesor del Liceo de Hombres, Gobernador Marítimo y del Territorio, Cónsul de Portugal, Agente Consular de Italia, Socio Fundador y Superintendente del Cuerpo de bomberos, Director de la sociedad de Instrucción Popular, Director de la Sociedad de Estudiantes pobres, Director de Rotary Club entre otros.

En marzo del año 2007 renace el Liceo producto de la fusión de la “Escuela República del Paraguay y del “Liceo Juan Bautista Contardi” a partir de esta fecha atiende estudiantes desde prekinder a cuarto medio.

Actualmente el colegio es un liceo de dependencia municipal que imparte enseñanza desde pre básica a cuarto año medio, modalidad Científico Humanista inserto en Jornada Escolar Completa. Cuenta con una matrícula aproximada de 1.302 estudiantes, divididos en dos sedes:

Sede Básica, Otto Maggens 0498: Pre kínder a 6º año básico.

Sede Media, Manantiales 1027: 7º básico a 4º año medio.

Nuestro Liceo cuenta con una alta demanda de matrícula, pues es reconocido en la comuna por sus altos logros académicos, y capacidad de organización institucional.

Visión.

Liceo Científico – Humanista que forma jóvenes en la excelencia académica, basada en el desarrollo de aprendizajes de calidad con una base valórica sólida, respetando la inclusión y el cuidado del entorno.

Misión.

Educar para el desarrollo de competencias que permitan aprendizajes de alta calidad, asociados a conocimientos y valores orientados al desarrollo personal, social y ambiental.

Sellos Educativos.

Excelencia Académica y Valórica.

Resultados Académicos.

Medición Externa: SIMCE

A continuación se desprenden los resultados obtenidos en la evaluación externa SIMCE.

Resultados SIMCE 2º Básico.

Prueba.	2012	2013	2014	2015
Comprensión de lectura	273	275	294	280

Resultados SIMCE 4º Básico.

	Asignaturas evaluadas.			
	Lenguaje	Matemática	C. Naturales	Historia y Geografía.
2013	278	277	271	---
2014	280	272	280	---
2015	285	293	---	---
2016	293	298	---	---
2017	308	301	---	---
2018	292	294	---	---

Resultados SIMCE 6º Básico.

	Asignaturas evaluadas.			
	Lenguaje	Matemática	C. Naturales	Historia y Geografía.
2013	267	283	---	---
2014	266	283	265	---
2015	277	284	---	270
2016	277	281	---	277
2018	270	284	284	---

Resultados SIMCE 8º Básico.

	Asignaturas evaluadas.			
	Lenguaje	Matemática	C. Naturales	Historia y Geografía.
2013	261	271	280	---
2014	259	264	---	---
2015	261	280	284	---
2016	---	---	---	---
2017	247	272	250	---
2018	---	---	---	---

Resultados SIMCE 2º Medio.

	Asignaturas evaluadas.			
	Lengua y Literatura.	Matemática	C. Naturales	Historia y Geografía.
2013	278	291	---	---
2014	288	285	---	---
2015	270	285	275	---
2016	266	297	261	---
2017	257	282	---	246
2018	259	279	258	---

- **Medición Externa: PSU**

A continuación se desprenden los resultados obtenidos en la evaluación externa PSU.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019.
Prueba de Matemática.	558	537	562	543	548	561	575
Prueba de Lenguaje.	559	513	541	555	522	551	575
Puntaje promedio.	559	525	552	549	535	556	575

- **Medición Interna.**

Datos extraídos medición interna año 2018, estudiantes aprobados y reprobados.

Tasa de aprobación año 2018.

	Aprobados	%	**Reprobados**	%
Educación Básica.	629	99	2	1
Educación Media.	612.	96	23	4
Total.	1241.	98	25	2

Promedio anual.

Educación Básica	6,1
Educación Media.	5.9
General.	6,0

Infraestructura.

El establecimiento cuenta con una matrícula aproximada al año 2020 de 1300 estudiantes divididos tanto en la sede de básica y media y con una planta docente de aproximadamente 85 docentes de las diferentes asignaturas.

El establecimiento está dividido en dos sedes (sede básica la cual se encuentra ubicada en Otto Maggens 0498, y sede media ubicada en Manantiales 1027), en ambas sedes el establecimiento cuenta con amplias salas con capacidad aproximada de 40 estudiantes, las salas se encuentran equipadas con el mobiliario necesario, además la mayoría de las salas cuenta con proyector, parlantes y pizarras interactivas para el desarrollo de las clases. También en ambas sedes existen baños tanto para varones como para damas, y durante el año 2020 se implementara un baño universal para los estudiantes.

También en ambas sedes existe biblioteca completamente equipada con textos, libros, diccionarios, calculadoras, juegos interactivos, computadores los cuales están a disposición tanto del alumnado como para el profesorado del establecimiento.

Además existe en ambas sedes gimnasios para el desarrollo de la asignatura de educación física, el cual cuenta con calefacción para la temporada invernal, además cuenta con camarines tanto para damas como varones.

En ambas sedes existe un comedor donde se sirve el desayuno y el almuerzo de los estudiantes.

Además el establecimiento también cuanta con sala de computación en ambas sedes, las cuales están equipadas con computadores para que asistan por curso a realizar distintas actividades, además en ambas sedes también existe laboratorios de ciencias equipados para el desarrollo de la asignatura de ciencias naturales.

El establecimiento también cuenta con un quiosco, el cual está permitido su funcionamiento de acuerdo al programa de vida saludable.

Recursos humanos.

Respecto de los recursos humanos, la dotación de personal del establecimiento es la siguiente:

- **Personal Académico:**
  - Equipo directivo: 1 Directora, 1 subdirectora, 2 jefes de UTP, 2 orientadoras, 2 inspectores generales, 2 coordinadoras del Programa de Integración Escolar.

  - Equipo docente: 81 docentes de las diferentes especialidades u asignaturas.

- **Personal de apoyo:**
  - 3 asistentes de párvulos.
  - 8 paradocentes.
  - 8 personas de aseo e higiene.

- **Profesionales Programa de Integración Escolar:**
  - 3 Educadoras Diferenciales.
  - 7 Psicopedagogas.
  - 1 Psicólogo
  - 1 Psicóloga.
  - 2 terapeutas Ocupacionales.
  - 2 Fonoaudiólogas.
  - 4 Técnicos en Educación Especial.

- **Equipo Convivencia:**
  - 1 Psicóloga.
  - 1 Asistente Social.

- **Personal Alimentación:**
  - 4 manipuladoras.

Objetivo de acuerdo al PEI.

Favorecer y desarrollar una formación académica y valórica sólida, basada en la entrega de aprendizajes de calidad para todas/os los estudiantes, favoreciendo y garantizando el desarrollo personal, social y cultural, respetando la inclusión y el cuidado del entorno.

Diagnóstico institucional.

A continuación se presenta el diagnóstico realizado en el Liceo Juan Bautista Contardi.

Para lo cual se presentan cada una de las dimensiones de los Estándares Indicativos de Desempeño con su respectiva subdirección y finalmente se presentan las prácticas respectivas de cada subdimensión, que más adelante en el análisis de resultados se verá si se cumplen o no en la unidad educativa.

	Subdimensión.	Prácticas.
Dimensión: Liderazgo.	Liderazgo del Sostenedor.	1_. El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente. 2_. El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual. 3_. El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos. 4_. El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño. 5_. El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento. 6_. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.
	Liderazgo del director.	1_. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento. 2_. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento. 3_. El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa. 4_. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento. 5_. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua. 6_. El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa. 7_. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.
		1_. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo. 2_. El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento. 3_. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.

	Planificación y gestión de resultados.	4_. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento. 5_. El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento. 6_. El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.

	Subdimensión.	**Prácticas.**
Dimensión: Gestión Pedagógica.	Gestión Curricular.	1_. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio. 2_. El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum. 3_. Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje. 4_. El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes. 5_. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje. 6_. El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje. 7_. El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.
	Enseñanza y aprendizaje en el aula.	1_. Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. 2_. Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés. 3_. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula. 4_. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos. 5_. Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza aprendizaje. 6_. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	1_. El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos. 2_. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas. 3_. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.

		4_. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar. 5_. El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar. 6_. El establecimiento implemeta acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.

	Subdimensión.	**Prácticas.**
Dimensión: Formación y Convivencia.	Formación.	1_. El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares. 2_. El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto. 3_. El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos. 4_. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación. 5_. El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos. 6_. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes. 7_. El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.
	Convivencia.	1_. El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa. 2_. El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación. 3_. El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla. 4_. El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas. 5_. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar. 6_. El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves. 7_. El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.

	Participación y vida democrática.	1_. El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común. 2_. El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad. 3_. El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas. 4_. El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados. 5_. El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso. 6_. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.

	Subdimensión.	**Prácticas.**
Dimensión: Gestión de recursos.	Gestión personal.	1_. El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial. 2_. El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal. 3_. El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente. 4_. El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. 5_. El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño. 6_. El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas. 7_. El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño. 8_. El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación. 9_. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.
		1_. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes. 2_. El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución. 3_. El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos. 4_. El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.

	Gestión de recursos financieros.	5_. El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales. 6_. El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.
	Gestión de recursos educativos.	1_. El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa. 2_. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso. 3_. El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector. 4_. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo. 5_. El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición

Análisis de Resultados.

Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso: Describe la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica, para ello se determinan valores del 1 al 5, donde el 1 corresponde al valor más bajo o menos logrado de la práctica y 5 al nivel más alto o mejor logrado de la práctica.

Valor.	Nivel.	Nivel de calidad de la práctica.
1	Existe evidencia de la práctica con despliegue parcial o irrelevante para la comunidad.	Se declara la existencia de la práctica; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. La práctica es poco conocida o está obsoleta. La información de la práctica no es utilizada para la toma de decisiones o sus resultados son irrelevantes para la comunidad.
2	Practica sistemática con despliegue parcial.	Se declara la existencia de la práctica, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre esta no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados o a la toma de decisiones.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados.	Se declara la existencia de la práctica; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre la misma ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada y evaluada a mejorar resultados.	Se declara la existencia de la práctica, su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.
5	Práctica efectiva.	Se declara la existencia de la práctica; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continúas en el establecimiento.

		Prácticas.	Nivel de calidad de la práctica.				
			1	2	3	4	5
Dimensión: Liderazgo.	**Subdimensión:** Liderazgo del sostenedor.	1_. El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.				X	
		2_. El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.		X			
		3_. El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.		X			
		4_. El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.			X		
		5_. El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.		X			
		6_. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.	X				
	Subdimensión: Liderazgo del director.	1_. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.				X	
		2_. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.				X	
		3_. El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.				X	
		4_. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.				X	
		5_. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.					X
		6_. El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.					X
		7_. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.			X		

	Subdimensión: Planificación y gestión de resultados.	1_. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.		X			
		2_. El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.					X
		3_. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.					X
		4_. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.			X		
		5_. El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.			X		
		6_ El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educacionales y monitorear la gestión.			X		

A continuación se presenta el análisis de la dimensión Liderazgo, junto a sus respectivas subdiemnsiones.

	Subdimensión.	**Análisis**
Dimensión: Liderazgo.	Liderazgo del Sostenedor.	En general se espera que el sostenedor sea capaz de asegurar el buen funcionamiento del establecimiento, y a la vez delimite su rol respecto del equipo directivo, dado que existen diversas formas de organizar el trabajo entre ambos, pero está claro que se requieren funciones y responsabilidades definidas para trabajar de manera efectiva. En este sentido y como colegio estamos al debe las siguientes prácticas: **Práctica 2:** El sostenedor del establecimiento, supervisa que el establecimiento cuente con un PEI, PME y en teoría determina el presupuesto con el que el colegio cuenta, pero no es él quien se responsabiliza por su elaboración ya que esto lo realiza de forma interna el establecimiento con el equipo directivo y cuerpo docente. **Práctica 3:** El sostenedor del establecimiento por lo general delimita sus funciones y recursos financieros, pero por lo general no cumple con los compromisos financieros establecidos para el colegio. **Práctica 5:** El sostenedor está en conocimiento de la alta matricula con la que cuenta el establecimiento, pero se le dificulta realizar mejoras en cuanto a la infraestructura (ampliación sala de clases, ampliación de baños de varones y damas, ampliar sala de profesores, mejorar la accesibilidad tanto para estudiantes como para docentes, apoderados , etc, que presenten alguna necesitad motriz). **Práctica 6:** El sostenedor genera canales de comunicación fluidos pero solo con el director, por lo general la comunidad educativa no participa de estos canales.

	Liderazgo del director.	En general se espera que el director asuma la responsabilidad de los resultados formativos y académicos del establecimiento, es a él a quien le corresponde comprometer a la comunidad educativa con el proyecto educativo institucional, además se espera que conduzca efectivamente el funcionamiento del establecimiento y de cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos. En este sentido y como colegio estamos al debe con la siguiente práctica: **Práctica 7:** El director instaura un ambiente cultural y académico adecuado pero como establecimiento estamos al debe en cuanto a la participación conjunta en actividades de actualización profesional.
	Planificación y gestión de resultados.	En general se espera que en esta subdimensión se describan procedimientos y prácticas esenciales para el liderazgo y la conducción educativa, tales como la importancia de planificar los grandes lineamientos del establecimiento y de plasmarlos en el Proyecto Educativo Institucional, así como también de diseñar el plan de mejoramiento, el cual articula el diagnóstico de la institución y las metas, acciones y medios para lograr los objetivos propuestos. En este sentido y como colegio estamos al debe con la siguiente práctica: **Práctica 1:** El establecimiento cuenta con un proyecto educativo institucional que se actualiza anualmente pero estamos al debe como establecimiento en cuanto a las estrategias de difusión del mismo.

		Prácticas.	**Nivel de calidad de la práctica.**				
			1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión Pedagógica.	**Subdimensión:** Gestión Curricular.	1_. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.					X
		2_. El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.				X	
		3_. Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.			X		
		4_. El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.		X			
		5_. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.					X
		6_. El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.		X			
		7_. El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.			X		

	Subdimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula.	1_. Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.				X	
		2_. Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.				X	
		3_. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.				X	
		4_. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.					X
		5_. Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza aprendizaje.					X
		6_. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.				X	
	Subdimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	1_. El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.					X
		2_. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas				X	
		3_. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos				X	
		4_. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.				X	
		5_. El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.			X		
		6_. El establecimiento implementa acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.					X

A continuación se presenta el análisis de la dimensión Gestión Pedagógica, junto a sus respectivas subdiemnsiones.

	Subdimensión.	Análisis.
Dimensión: Gestión Pedagógica.	Gestión Curricular.	En esta subdimensiòn se describen las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido y como colegio estamos al debe con las siguientes practicas: **Práctica 4:** El director y el equipo técnico pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases, pero es una práctica aislada e intermitente. **Práctica 6:** El director y el equipo técnico pedagógico monitorean la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje pero es una práctica aislada e intermitente.
	Enseñanza y aprendizaje en el aula.	En esta subdimensiòn se describen los procedimientos y prácticas que implementan los profesores en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Como establecimiento las prácticas mencionadas se cumplen y evalúan sistemáticamente por la gran mayoría de los docentes pero el ideal es que se cumplan por todos los docentes.
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	En esta subdimensiòn se describen las políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades e intereses. En este sentido y como colegio estamos al debe con la siguiente práctica: **Práctica 5:** El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar pero faltan más acciones para que la práctica tenga resultados más efectivos.

		Práctica.	Nivel de calidad de la práctica.				
			1	2	3	4	5
Dimensión: Formación y convivencia.	**Subdimensión:** Formación.	1_. El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.			X		
		2_. El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.			X		
		3_. El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.				X	
		4_. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación				X	
		5_. El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.				X	
		6_. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.		X			
		7_. El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.			X		
	Subdimensión: Convivencia.	1_. El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.			X		
		2_. El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.			X		
		3_. El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.		X			
		4_. El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas					X
		5_. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.					X
		6_. El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.					X
		7_. El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.					X

	Subdimensión: Participación y vida democrática.	1_. El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.			X		
		2_. El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.					X
		3_. El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.			X		
		4_. El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.					X
		5_. El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.				X	
		6_ El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.					X

A continuación se presenta el análisis de la dimensión Formación y Convivencia, junto a sus respectivas subdiemnsiones.

	Subdimensión.	**Análisis.**
Dimensión: Formación y Convivencia.	Formación.	En esta subdimensiòn se describen las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. En este sentido y como colegio estamos al debe con la siguiente práctica: **Práctica 6:** El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable, pero en cuanto a las conductas de riesgo se implementan prácticas esporádicas o aisladas.
	Convivencia.	En esta subdimensiòn se describen las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje. En este sentido y como colegio estamos al debe con la siguiente práctica: **Práctica 3:** El establecimiento cuenta con un reglamento de convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común y exige que este se cumpla, pero no logra difundirlo de manera efectiva.
	Participación y vida democrática.	En esta subdimension se describen las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar en los estudiantes las actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad.

		En este sentido y como colegio estamos al debe con las siguientes prácticas: **Práctica 1:** El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia, pero estamos débiles en cuanto a la participación de la comunidad educativa en torno al proyecto en común. **Práctica 3:** Solo algunos directivos y docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.

		Práctica.	**Nivel de calidad de la práctica.**				
			1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión de recursos.	**Subdimensión:** Gestión de personal.	1_. El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.					X
		2_. El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.		X			
		3_. El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.			X		
		4_. El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.			X		
		5_. El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.			X		
		6_. El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.			X		
		7_. El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.			X		
		8_. El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.		X			
		9_. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo				X	
	Subdimensión: Gestión de recursos financieros.	1_. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.					X
		2_. El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.				X	
		3_. El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.					X
		4_. El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.				X	
		5_. El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales			X		
		6_. El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.				X	

	Subdimensión: Gestión de recursos educativos.	1_. El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.					X
		2_. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.			X		
		3_. El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector				X	
		4_. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.					X
		5_. El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.					X

A continuación se presenta el análisis de la dimensión Gestión de recursos, junto a sus respectivas subdiemnsiones.

	Subdimensión.	**Prácticas.**
Dimensión: Gestión de recursos.	Gestión personal.	En esta subdimension se describen las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. En este sentido y como colegio estamos al debe con las siguientes prácticas: **Práctica 2:** El establecimiento gestiona la administración del personal, pero no siempre logra de manera efectiva reemplazar las ausencias de los docentes. **Práctica 8:** 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.
	Gestión de recursos financieros.	En esta subdimensiòn se describen las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes. En este sentido y como colegio estamos al debe con la siguiente práctica: **Práctica 5:** El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponible y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales, pero no estamos actualizados sobre la oferta de nuevos programas.
	Gestión de recursos educativos.	En esta subdimension se describen los procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos. En este sentido y como colegio estamos al debe con la siguiente practica:

		Práctica 2: El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes pero las prácticas para promover son insuficientes.

Plan de Mejoramiento.

A continuación se presenta el Plan de mejoramiento Educativo para un año.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Liderazgo.	**Subdimension:** Liderazgo del sostenedor.	_. Fortalecer el rol del sostenedor y equipo directivo en relación al seguimiento e involucramiento en la elaboración del proyecto educativo institucional y en el plan de mejoramiento educativo para así generar un real sentido de pertenencia y facilitar la convivencia escolar y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.	_. Lograr que el sostenedor y equipo directivo participen de al menos una instancia al año en donde se realice la elaboración, revisión u actualización del proyecto educativo institucional y del plan de mejoramiento educativo del establecimiento.	_. Generar en primera instancia una lista de asistencia. _. Invitar formalmente al sostenedor y equipo directivo a conocer el PEI y PME del establecimiento. _. Generar instancias de revisión del PEI y PME, en conjunto con el sostenedor y equipo directivo. _. Acoger las sugerencias de revisión del sostenedor y equipo directivo. _.Generar instancias de actualización del PEI Y PME en conjunto con el sostenedor y equipo directivo.	_. Equipo directivo. _. Cuerpo docente.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Liderazgo.	**Subdimension:** Liderazgo del director.	_. Promover la participación activa del director en actividades de desarrollo y actualización profesional ya sea dentro o fuera del establecimiento.	_. Lograr que el director participe de al menos una instancia al año en donde se desarrollen actividades de actualización profesional ya sean estas dentro del establecimiento o fura de este.	_.Generar un clima de buena convivencia entre el director y el cuerpo docente. _. Buscar actualizaciones profesionales que sean del interés de la mayoría de los participantes. _. Generar instancias en donde la mayoría de los participantes puedan asistir a la actualización profesional.	_. Jefe de UTP. _. Cuerpo docente.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Liderazgo.	**Subdimension:** Planificación y gestión de resultados.	_. Implementar estrategias efectivas de difusión del proyecto educativo institucional del establecimiento.	_. Lograr que la difusión del proyecto educativo institucional llegue a: estudiantes, padres y apoderados.	Los días lunes en el acto del “buenos días”, se darán pequeños espacios para la difusión de PEI. _. Una vez al mes los docentes utilizaran la hora de consejo de curso para la difusión del PEI con estudiantes. _. En reuniones de apoderados se realizara difusión del PEI. _. En la página web del establecimiento estará disponible el PEI.	_. Equipo directivo. _. Cuerpo docente. _. Asistentes de la educación: _. Equipo de convivencia. _. Orientación. En general se espera que toda la comunidad educativa participe de la difusión dl PEI.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Gestión Pedagógica.	**Subdimension:** Gestión Curricular.	_. Potenciar el monitoreo por parte del director de la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje de los estudiantes del establecimiento.	_. Lograr que al menos dos veces al año se revise la cobertura curricular entre el director y el cuerpo docente.	_. Generar instancias de reunión y reflexión en torno al curriculum vigente. _. Realizar reuniones por departamento para coordinar priorización de objetivos. _. Los docentes deben trabajar coordinadamente en relación a los objetivos primordiales.	_. Director. _. Jefe de UTP: _. Docentes.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Gestión Pedagógica.	**Subdimension:** Enseñanza y aprendizaje en el aula.	_. Fortalecer las reuniones técnicas pedagógicas de articulación, intercambio y colaboración de metodologías y didáctica, entre docentes, permitiendo la reflexión y discusión entre pares a nivel de departamento de asignaturas.	_. Lograr que al menos una vez al mes los docentes se reúnan por departamento u asignaturas a realizar intercambio y colaboración de metodología y didácticas para mejorar la enseñanza en el aula.	_. Generar instancias para la reunión de los docentes. _. Entregar el espacio para que los docentes se reúnan. _. Entregar material de apoyo si es requerido.	_. Director. _. Jefa de UTP _. Docentes.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Gestión Pedagógica.	**Subdimension:** Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	_. Generar instancias efectivas de apoyo y orientación a los estudiantes en relación a la elección de estudios superiores.	_. Lograr que la mayor cantidad de estudiantes continúen estudios superiores	_. Coordinar salidas a terreno a universidades, institutos o centros de capacitación superior. _. Coordinar con convivencia escolar charlas de orientación vocacional. _. Generar redes con universidades, institutos profesionales o centros de capacitación. _. Aplicar encuestas vocacionales a los estudiantes.	_. Director. _. Jefe de UTP. _. Equipo de convivencia. _. Orientación.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Formación y Convivencia.	**Subdimension:** Formación.	_. Fomentar de manera efectiva hábitos de vida saludable y prevención de conductas de riesgo en los estudiantes.	_. Realizar sensibilizaciones en todos los cursos acerca de los hábitos de vida saludable para así prevenir conductas de riesgo en los estudiantes.	_. Generar tiempo y espacio para la sensibilización. _. Realizar en recreos jornadas de actividades de recreación y vida saludable. _. Coordinar con servicios de salud charlas de hábitos de vida saludable y de prevención de conductas de riesgo. _. Coordinar con	_. Director. _. Jefa de UTP _. Docentes. _. Equipo de convivencia. _. Orientación. En general se espera que toda la comunidad educativa fomente los hábitos de vida saludable y prevenga conductas de riesgo en los estudiantes.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Formación y Convivencia.	**Subdimension:** Convivencia.	_. Implementar estrategias efectivas de difusión del reglamento de convivencia escolar del establecimiento.	_. Lograr que la difusión del reglamento de convivencia sea conocida por todos los estudiantes del establecimiento.	_. Realizaran por curso sensibilización acerca del reglamento de convivencia. _. En los recreos se realizaran pequeñas intervenciones relacionadas con la convivencia escolar.	_. Equipo de convivencia. _. Orientación.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Formación y Convivencia.	**Subdimension:** Participación y vida democrática.	_. Fomentar prácticas efectivas y planificadas de charlas y debates en donde los estudiantes puedan expresar sus opiniones e ideas.	_. Lograr que al menos una vez al semestre los estudiantes se puedan reunir y generar instancias de debate en donde puedan expresar libremente su opinión respecto a temas de interés.	_. Entregar tiempo necesario para que los estuantes puedan reunirse. _. Entregar el espacio adecuado para que los estuantes se reúnan. _. Entregar material de apoyo si fuese necesario.	_. Director. _. Jefe de UTP. _. Equipo de Convivencia. _. Orientación.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Gestión de Recursos.	**Subdimension:** Gestión de personal.	_. Gestionar de manera efectiva canales de comunicación con el sostenedor para la administración del personal.	_. Lograr que envíen rápidamente desde corporación municipal personal idóneo cuando es requerido.	_. Comunicación fluida con corporación municipal en ausencia de personal o presencia de licencias médicas. _. Llevar un registro constante del personal que se ausenta ya sea por permisos previos o licencias médicas.	_. Director. _. Secretaria. _. Jefa de UTP. _. Inspector General.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Gestión de Recursos.	**Subdimension:** Gestión de recursos financieros.	_. Gestionar de manera efectiva los cursos de perfeccionamiento de acuerdo a las necesidades institucionales.	_. Lograr que en los cursos de perfeccionamiento participe la mayor cantidad de docentes del establecimiento.	_. Buscar cursos de perfeccionamientos idóneos y actualizados. _. Motivar al cuerpo docente a participar de perfeccionamientos constantes. _. Generar instancia y tiempo para llevar a cabo cursos de perfeccionamiento.	_. Jefe de UTP.

		Objetivo.	Meta.	Acción/s.	Responsable.
Dimensión: Gestión de Recursos.	**Subdimension:** Gestión de recursos educativos.	_. Potenciar el uso de recursos didácticos disponibles en el establecimiento (biblioteca, sala de computación, laboratorio de ciencias, pizarras interactivas, tablet, juegos didácticos, etc).	_. Lograr que la mayoría de los docentes utilice los recursos didácticos disponibles en el establecimiento.	_. Recordar constantemente en consejo de profesores los recursos didácticos disponibles en el establecimiento. _. Entregar a cada docente listado de materiales didácticos existentes con sus respectivos horarios de uso.	_. Jefa de UTP. _. Inspector general. _. Informático del estableciente.

Bibliografía.

- Ministerio de educación. (2013). Modelo de Calidad. Recuperado de https://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf
- Ministerio de educación. (2016). Plan de Aseguramiento de la calidad Escolar. Recuperado de https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2016/12/Plan-de-Aseguramiento.pdf
- Ministerio de educacion. (2020). Plan de mejoramiento educativo. Recuperado de https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2020/03/PME-2020-v2.0.pdf
- Ministerio de educación. (2019). Orientaciones para el diseño del plan local de formación para el desarrollo profesional docente. Recuperado de https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/04/ORIENTACIONES_DISE%C3%91O_PLAN_LOCAL_DPD.pdf
- Ministerio de educación. (2018). Orientaciones para elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI) en establecimientos de educación parvularia. Recuperado de https://parvularia.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/34/2018/03/Proyecto-Educativo-Institucional.pdf
- Derecho a la educacion publica. (2019). Informe luz de la situación de la educacion en chile al 2019. Recuperado de http://derechoeducacionpublica.cl/wp-content/uploads/2019/07/FODEP-2019-Informe-Luz-de-la-Situaci%C3%B3n-de-la-Educaci%C3%B3n-en-Chile.pdf
- Revista científica Scielo. Recuperado de http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf
- Ministerio de educación. (2018). Orientaciones para la revisión y actualización del proyecto educativo institucional. Recuperado de http://convivenciaescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/2018/10/OrientacionesActualizacionPEI_Nov2015.pdf
- https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ley-general-de-educacion