

**Magíster En Educación Mención
Gestión Pedagógica Y Curricular Para Jefes De Unidad Técnico
Pedagógica**

Trabajo De Grado II

Diagnóstico Institucional

Y

Plan De Mejoramiento Educativo Instituto Superior de Comercio Coquimbo

Profesor guía: Mabel Alvear

Alumna: **Mèlida Paulina Fibla Espinoza**

Santiago - Chile, abril de 2014

Diagnóstico Institucional

Y

Plan De Mejoramiento Educativo Instituto Superior de Comercio

Coquimbo

ÍNDICE

Portada.....	1
Título.....	2
Introducción.....	4
Marco Teórico.....	6
Dimensionamiento del Establecimiento.....	11
Proyecto Educativo Institucional del INSUCO.....	13
Antecedentes generales del establecimiento.....	46
Diagnóstico de la situación inicial del Instituto Superior de Comercio, en cuanto a las Áreas de Gestión Institucional	52
Análisis de los Resultados, desarrollo de los descriptores.....	62
Análisis de los resultados por Área.....	73
Plan de Mejoramiento Educativo.....	80
Bibliografía.....	97

INTRODUCCIÓN

Para cumplir con el ejercicio de profundización, como requisito, para finalizar el Programa de Magíster en Gestión Pedagógica, he procedido a realizar un Diagnóstico Institucional al Instituto Superior de Comercio de Coquimbo, establecimiento en el que me desempeñé como Jefe Técnico, lo que evidentemente se convierte en todo un desafío, que nos permitió trabajar como Equipo Técnico, reflexionar sistemáticamente respecto a qué áreas de la Gestión Escolar son las más descendidas y a partir de allí elaborar el “Plan de Mejoramiento Educativo” (P.M.E.).

Con el fin de lograr este objetivo se procedió a enviar a todos los actores de la comunidad Escolar la Encuesta especificada, que permitió evaluar a toda la institución en las Áreas de Liderazgo, Gestión Curricular, Convivencia Escolar, Gestión de Recursos Humanos y Financieros con sus respectivas Dimensiones y descriptores.

A través del análisis de estos resultados, pudimos determinar qué Prácticas y Resultados Educativos, de Aprendizajes y de Eficiencia Interna son necesarios abordar en la Etapa de Planificación de nuestro Proyecto de Mejoramiento Educativo.

Esta determinación surge a partir del análisis del nivel de calidad de cada una de las Prácticas que componen las diferentes Dimensiones y el análisis de tendencias de cada uno de los resultados institucionales involucrados.

Los niveles de evaluación de las Áreas de Procesos se expresan en una escala de 1 a 5, tal como lo establece la Plataforma, correspondiendo el valor 0 al nivel más básico, en el cual no existe evidencia escrita de la práctica, aun cuando esta pueda existir, no está sistematizado su uso, ni existen personas responsables de su cumplimiento.

El nivel 1 significa que existe la evidencia, pero su uso no es relevante para el colegio, por lo tanto tiene un carácter ocasional y sus resultados no inciden en la toma de decisiones del establecimiento.

El nivel 2 implica que existe la práctica que si bien es sistemática, su despliegue es parcial, y que la información suministrada por el descriptor no ha sido utilizada para el mejoramiento de los resultados.

El nivel 3, significa el quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una clara orientación a mejorar los resultados institucionales.

El nivel 4, implica que la práctica es sistemática y con total despliegue, incorporando la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos y por lo tanto, proporciona información relevante, para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.

El nivel 5 corresponde a un nivel de Práctica Efectiva, en la cual su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para tomar decisiones que permitan alcanzar los resultados esperados

La metodología utilizada para trabajar se basó en la constitución de Equipos de Trabajos liderados por cada uno de los Directivos, en el cual fueron convocados todos los actores de la comunidad escolar, a responder la Encuesta Institucional y a su posterior análisis y participación activa y democrática, en reuniones de trabajo, según el foco del Área a evaluar.

MARCO TEÓRICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Diversos análisis de la Gestión interna de nuestro colegio y basándose en los resultados del Diagnóstico Institucional que da como evidencia que el área más descendida en la evaluación (40%), sea la de Convivencia Escolar, es que realizaré el Proyecto de Mejoramiento Educativo en esta temática.

Teóricamente, la Convivencia Escolar comprende las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.

¿Pero, podemos asegurar que nuestro establecimiento es, efectivamente, un lugar seguro, en el cual los alumnos, aprendan en un ambiente de respeto y buen trato? Creemos que teóricamente así es pues, la normativa legal y el Manual de Convivencia de nuestra institución así lo determinan.

Sin embargo, las autoridades de nuestro país están preocupados por el bullying y el acoso escolar de que son víctimas nuestros alumnos, no sólo en los colegios municipalizados, como el caso del nuestro, sino también en los particulares y particulares subvencionados.

Es por este motivo que se les ha exigido la elaboración y aplicación de un Plan de Convivencia Escolar, con el objetivo de resguardar una buena convivencia y en el cual el establecimiento promueva y exija un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos, es decir, salas de clases, laboratorios, talleres, bibliotecas, patios, actos conmemorativos, eventos deportivos y recreativos, etc.

También nosotros, como equipo directivo y técnico, debemos velar y dar señales a toda la comunidad escolar, que efectivamente, somos un colegio inclusivo, como lo establece nuestro P.E.I. , que valora la riqueza de la diversidad, y es por esa

razón que nuestro establecimiento se ha dado a la tarea de establecer un comité de mediación, para ayudar en la solución de los conflictos, que constantemente se presentan, y que, tal como lo estableció el resultado del diagnóstico, éstos no han sido abordados desde la perspectiva de la solución pacífica de los conflictos en todos los ámbitos de la vida de la vida personal, familiar y social.

Es por este motivo que nuestro colegio, después de analizar reflexivamente estos resultados, y partiendo de nuestra propia realidad interna, se dio a la tarea de actualizar el Manual de Convivencia y elaborar un Plan de Convivencia Escolar considerando las nuevas temáticas contextualizadas como serían por ejemplo el publicar en las redes sociales, fotos personales o insultos a compañeros, o lisa y llanamente las continuas peleas entre los mismos integrantes del curso y/o del plantel, práctica que, lamentablemente, se promueve cada vez más en las redes sociales que diariamente muestran como los jóvenes universitarios, celebran sus “mechoneos” con batallas campales.

El gran desafío que nos hemos planteado como equipo directivo es que este Plan sea conocido por toda la Comunidad Educativa.

Pero, aparte de eso, también este Plan se debe traducir en buenas prácticas educativas que mejoren el clima de relación, entre cada uno de los distintos integrantes de nuestro establecimiento.

Para que esto ocurra, este plan debe tener un adecuado soporte práctico y teórico, siendo los abordados por nuestro establecimiento los siguientes:

“Ser la actuación de los propósitos y actuaciones educativas referidas al modo en que se puedan mejorar las relaciones escolares, afrontar los conflictos y facilitar el desarrollo integral de los alumnos, desde los principios de respeto, justicia, solidaridad y cooperación, propios de la convivencia democrática” **(Ballester y Calvo, 2007, Objetivos de los Planes de Convivencia Escolar).**

De esta definición se deducen varias ideas muy interesantes, ejemplo, que un buen plan de convivencia ayuda a desarrollar una educación de calidad, y que por lo tanto, también va a contribuir a elevar la calidad de nuestra enseñanza, ya que

se plantea como una oportunidad para mejorar el grado de cumplimiento de los grandes objetivos de la educación chilena, como es el Respeto a los Derechos Humanos, el compromiso con una Sociedad democrática y con la convivencia Pacífica

Otra idea interesante es que este plan no debe ser anexo, ni agregado a los otros documentos como el P.E.I., Manual de Convivencia, etc., sino que debe relacionarse y ser coherentes con cada uno de ellos.

También debe tener un carácter global, porque considera tanto los problemas de convivencia, como las medidas para su mejora.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CONVIVENCIA:

- Propiciar que los alumnos aprendan y practiquen los valores, actitudes y comportamientos que se esperan logren alcanzar como ciudadanos libres, responsables y solidarios, al final de su enseñanza media.
- Desarrollar las competencias sociales, cívicas y morales de los alumnos
(Trianes, Muñoz y Jiménez 2000, Objetivos Plan de Convivencia, pag.56)
- Articular estos Objetivos con el Marco Curricular y con la Buena Convivencia y la Solución Pacífica de los conflictos.
- Favorecer el aprendizaje y la integración de todos los alumnos
- Propiciar la colaboración de toda la comunidad educativa, en la tarea de educar a nuestros jóvenes.
- Posibilitar la resolución educativa de los conflictos y la intervención eficaz y oportuna en los problemas de convivencia escolar.

Para recabar más antecedentes e información relevante que permita tomar decisiones oportunas se procedió a realizar un Diagnóstico Institucional y en base a los resultados, se idearon las metas y el Plan de Mejoramiento Educativo que nos va a permitir avanzar hacia la resolución pacífica de los conflictos lo que va prevenir situaciones antisociales y más violentas, lo que finalmente, se

traducirá en que el establecimiento tenga los protocolos y las estrategias que aseguren que el establecimiento es un lugar seguro para todos los que formamos parte de esta comunidad.

Este Plan de Mejoramiento Educativo consta de las siguientes etapas:

1.- Primera Etapa Diagnóstico Institucional:

Se construye a partir de la aplicación de la Encuesta Institucional aplicada a toda la Entidad (950 personas) y del análisis de las Prácticas Institucionales y de los Resultados Educativos: SIMCE, P.S.U., Retiro, Repitencia, Aprobación y Titulación, dado el carácter Técnico Profesional de nuestro colegio.

2.- Segunda Etapa Plan de Mejoramiento Educativo:

Se definió en Metas de elaboración de un plan de Convivencia definidas a cuatro años.

Metas: socializar este plan a toda la comunidad (100%).

Metas de Eficiencia: Disminuir en un 50% las problemáticas de conflicto.

Objetivos Esperados: Se formularon para la instalación de las Prácticas Institucionales y Pedagógicas y el logro de las Metas, en el área de convivencia:

Indicadores de Seguimiento: Se elaboraron para monitorear los avances en el logro de los Objetivos Esperados formulados y de las Metas definidas.

Acciones: Se formularon para dar cuenta del tránsito hacia el logro de los Objetivos Esperados formulados.

3.- Tercera Etapa: Implementación, Monitoreo y Seguimiento

La Implementación consistió en aplicar el Plan de Convivencia y las Acciones propuestas en el P.M.E., el Monitoreo y el Seguimiento correspondió a la supervisión sistemática y en diferentes momentos, de la Implementación de la

Planificación de las Acciones, para el logro de los Objetivos Esperados, los que permitieron realizar diversas modificaciones y ajustes a la planificación teórica del P.M.E.

4.- **Cuarta Etapa: Evaluación:** Es un proceso que nos permitió valorar cada una de las etapas antes señaladas y los resultados cuantitativos y cualitativos del P.M.E. desarrollado en un ciclo del año escolar 2013.

DIMENSIONAMIENTO DEL INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO DE

COQUIMBO

PRESENTACIÓN

El Instituto Superior de Comercio de Coquimbo fue fundado el 11 de febrero de 1905, iniciando sus clases el 10 de mayo de 1905. Inicialmente estaba ubicado en la esquina de las calles Aldunate y Sierra, y poseía 46 alumnos.

▣ Entre sus primeros profesores estaba don Bernardo Ossandón Álvarez quien también se desempeñó como primer Director del instituto hasta su retiro en 1917.▣ En 1915 se traslada a su actual ubicación, Dr. Marín 367, pleno centro de Coquimbo en una casa que pertenecía a don Santiago Castagneto. En 1938 se crea la especialidad de Contabilidad, mientras que la de Secretariado fue establecida en 1949. En 1952 fue construido el actual edificio, que fue diseñado por Guillermo Rencoret. Once años después es inaugurada la especialidad de Ventas y Publicidad.

El Instituto Superior de Comercio (de ahora en adelante INSUCO) es un establecimiento educacional de Enseñanza Media Técnico Profesional, dependiente del Departamento de Educación de la Ilustre Municipalidad de Coquimbo.

Emplazado en el corazón del puerto de Coquimbo, el histórico edificio, actualmente cuenta con una moderna infraestructura que le permite asumir el liderazgo entre sus iguales. Cuenta con una matrícula de 785 alumnos, agrupados en 22 cursos que constan con salas equipadas con pizarra electrónica, data y soofower.

La procedencia del alumnado es de alta vulnerabilidad y de origen social diverso, destacándose el colegio por ser inclusivo y contar con un Equipo de Integración Educativa (P.I.E.) que consta de un equipo multidisciplinario compuesto por 6 Profesoras Diferenciales, 4 Psicólogas y 2 asistentes sociales.

Las Educadoras Diferenciales acompañan a las salas a los Profesores de Lenguaje, Matemática, Historia y Cs. Sociales, para atender personalmente a los alumnos con Necesidades Educativas Especiales (N.E.E.), además de entregar 10 de atención psicopedagógica en la Sala de Recursos.

El equipo Docente aceptó el desafío de trabajar con alumnos de alta vulnerabilidad, construyendo un Proyecto Educativo innovador, donde la formación valórica de la persona se cruce con una educación técnica de calidad.



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (P.E.I.) INSUCO

1.- **▣ MARCO FILOSÓFICO CURRICULAR:**

Quienes educamos en el INSUCO, aceptamos y comprendemos que vivimos un cambio social profundo en que un nuevo paradigma se ha insertado en nuestra sociedad, demandando a la educación nuevas formas de relación y percepción educativa en los padres, educandos y educadores.

Por ello, como institución educacional proponemos a la comunidad un modelo de educación conducente a rescatar los valores, las habilidades y el conocimiento que nos permita conservar nuestra identidad cultural y saber ajustarnos inteligentemente a los nuevos cambios.

El Instituto Superior de Comercio propone su idea de hombre y mujer a que aspira educar sobre la base de los principios valóricos del Humanismo Cristiano, de los Derechos de mujeres y hombres, de las actuales políticas educacionales del país para la enseñanza media Técnico Profesional y del perfil de valores personales, actitudes, habilidades sociales y competencias profesionales que componen el Perfil del alumno institutano que nos comprometemos a formar en las aulas del Instituto Superior de Comercio de Coquimbo.

Desde esta perspectiva quienes educamos en el Instituto Superior de Comercio de Coquimbo, estamos llamados a comprender:

1.- Que el influjo del entorno mundial, nacional, local y familiar de nuestros alumnos, por lo general, es de incomunicación, desencuentro, violencia, imposición de criterios por la fuerza, cuyos efectos juegan en contra de la buena convivencia escolar y de los principios sobre los cuales queremos

sustentar el aprendizaje de las competencias personales, sociales y técnicas de las especialidades.

Por lo tanto, toda la Comunidad Educativa deberá esforzarse por privilegiar el diálogo, manteniendo una convivencia fraterna, propendiendo al buen trato y a la buena disposición para resolver conflictos; recuperando ante la mirada de los jóvenes, la credibilidad de los adultos.

2.- Que el conflicto siempre estará presente en nuestro quehacer escolar, el que con una buena mediación es posible resolver. Lo que como educadores no permitiremos será la violencia escolar en cualquiera de sus manifestaciones, ya sea física o psicológica, por cuanto deteriora las relaciones humanas dentro de la comunidad educativa. Por este motivo, Docentes, Asistentes de la Educación y Directivos del INSUCO considerarán “maltrato o violencia psicológica” todo tipo de descalificación, burla, extorsión, discriminación, insulto, ofensa, indiferencia, gritoneo, sarcasmo y otros de semejante índole.

3.- La comunidad educativa prioritariamente se ha preocupado del rendimiento académico y la disminución del fracaso escolar; sin embargo, hoy existe una carencia igual o más apremiante, que es el analfabetismo emocional y social en muchos de nuestros discípulos; por lo tanto, el INSUCO deberá ser, además, un espacio donde los alumnos desarrollen actitudes y habilidades sociales necesarias para la comunicación y convivencia humana; colaboración e integración de la mayoría de sus miembros: alumnos, padres y profesores, a través de la participación en las diversas actividades curriculares formales e informales.

4.- Que la Implementación de los Ajustes Curriculares y las Nuevas Bases de las Especialidades para la Enseñanza Técnica Profesional, nos exigen replantearnos la Educación Media como un paso intermedio hacia un desarrollo profesional de capacitación y perfeccionamiento permanentes, en el entendido que nuestros

alumnos ya no deben considerar su Enseñanza Media Técnico Profesional como una etapa terminal de su aprendizaje profesional, sino como el inicio de un proceso continuo de aprendizaje y perfeccionamiento de su especialidad, proyectándose desde el nivel técnico de mando medio que el INSUCO le proporciona, a un nivel Técnico Superior o a una carrera universitaria del área comercial, lo que exige de los educadores enseñarles Competencias Técnicas y Sociales, que les ayuden a desenvolverse en un mundo en que el aprendizaje es permanente.

5.- Por lo tanto, el grupo humano que conforma la comunidad escolar del INSUCO (alumnos, educadores, asistentes, padres y apoderados) consideramos como pertinente y significativo para nuestra institución educacional, fundamentar nuestra práctica educativa en las siguientes fuentes de principios, valores y sentimientos que a continuación manifestamos.

- **PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTARAN Y SUSTENTARAN LA OPCIÓN EDUCATIVA TÉCNICO-PROFESIONAL DEL INSUCO:**

1.- La búsqueda del bien común por sobre los intereses personales

2.- El acceso a una educación de calidad concebida como el aprendizaje de habilidades, destrezas y competencias cognitivas, sociales, afectivas, éticas y conductuales para el desarrollo de su proyecto de vida.

3.- El respeto a los derechos fundamentales de las personas.

4.- La igualdad esencial entre todos los miembros de la comunidad institutana.

5.-La No discriminación (por edad, sexo, capacidad intelectual, cargo, etnia, nacionalidad, tendencia religiosa, política, u otras diferencias personales y sociales).

6.- La Equidad manifestada en igualdad de oportunidades para todo el alumnado, sobre la base de que todos pueden, de acuerdo a sus diferencias individuales, aprender significativamente las habilidades, destrezas y competencias propias de su especialidad.

7.- La ecología expresada en el cuidado del entorno y ambiente y fuera de las aulas.

8.- El ejercicio de las competencias de reflexión, análisis crítico y debate en torno a conocimientos significativos y contextualizados.

VALORES QUE ORIENTARAN Y SUSTENTARAN EN FORMA TRANSVERSAL LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LA COMUNIDAD INSITUTANA

La comunidad educativa del Instituto Superior de Comercio guiará su respectivo quehacer educacional fundamentándolo en la enseñanza de los valores universales de **Amor, Justicia y Libertad, traducidos en acciones permanentes de Diálogo, Tolerancia, Orden y Limpieza de si mismo y del entorno, Respeto, Solidaridad, Responsabilidad, Buen uso del Lenguaje, Amabilidad, Identidad con el INSUCO y Especialidades;** las que se resumen en un perfil de diez actitudes valóricas, afectivas y sociales deseables a desarrollar EN TODOS LOS INSTITUTANOS, no solo en los alumnos, sino en todos los miembros de la comunidad educativa y que corresponden al Decálogo del Institutano.

DECÁLOGO DEL INSTITUTANO

- 01.- Un institutano es respetuoso y amable con todas la personas
- 02.- Un institutano se mantiene bien presentado y limpio
- 03.- Un institutano dialoga expresando sus sentimientos sin ofender
- 04.- Un institutano es justo, responsable, solidario y tolerante
- 05.- Un institutano se esfuerza por sus metas, sorteando las dificultades
- 06.- Un institutano ama al INSUCO y lo demuestra trabajando por él y por su Especialidad.
- 07.- Un institutano demuestra su cultura cuidando su persona y el entorno.
- 08.- Un institutano se expresa bien, utilizando el lenguaje apropiado.
- 09.- Un institutano deja bien puesto al INSUCO en todas partes.
- 10.- Un institutano se siente honrado de pertenecer al INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO.

II.- MISIÓN DEL INSUCO

Somos un colegio centenario, Técnico Profesional, del Área comercial, municipalizado; que cuenta con un equipo de educadores idóneos y un alumnado que sobresale por sus índices asistencia, baja deserción y repitencia y destacada participación en eventos comunales, regionales y nacionales. Nuestra misión es formar personas con los conocimientos, cualidades, valores y equilibrio emocional necesarios para aplicar las habilidades, destrezas y competencias técnicas de mando medio en las especialidades de Contabilidad, Secretariado y Venta, de acuerdo a las exigencias del campo laboral y a las posibilidades de continuación de estudios superiores en el área comercial; cuidando que este propósito institucional se concrete con el mayor profesionalismo y en un clima de armonía, respeto y tolerancia mutua entre los componentes de la comunidad educativa.

III.- VISIÓN DEL INSUCO

El Instituto Superior de Comercio aspira a asumir el liderazgo académico y valórico entre sus similares de la comuna de Coquimbo, de acuerdo a sus resultados en las pruebas nacionales, diferenciándose además de sus similares, por la calidad humana y profesional de sus egresados y docentes; manteniendo así, el prestigio del que tradicionalmente ha gozado el INSUCO en la comunidad coquimbana.

IV.- EL GRAN PROPÓSITO DEL INSUCO

Luego, el **gran objetivo, fin superior o mandato para cumplir la Misión con la mente puesta en la Visión del INSUCO es:**

1.-Crear un clima educativo favorable para el aprendizaje de las habilidades destrezas y competencias personales, sociales, intelectuales, culturales informáticas y técnicas que van a permitir a nuestros egresados desenvolverse con éxito en el campo laboral o en la educación superior en el área comercial, de acuerdo a las diferencias individuales expresadas en la elección de las distintas especialidades, y para el aprendizaje de las habilidades y competencia valóricas y afectivas que van a permitirles direccionar correctamente su proyecto de vida personal, familiar y social .

ACTITUD DE DIRECTIVOS, ASISTENTES PARA CUMPLIR LA MISIÓN Y AVANZAR HACIA LA VISION DEL INSUCO

Para cumplir su **misión** y trabajar con esta **visión** como horizonte, el INSUCO necesita de directivos y docentes que demuestren su **profesionalismo** para asumir las demandas y desafíos que implica la Misión y Visión del insuco; siendo creativos, innovadores, proactivos, flexibles, con capacidad de reflexión crítica, de juicio crítico constructivo, de toma de decisiones oportunas y de actualizarse en ciencias de la educación, informática y en su propia especialidad.

V.-ROL DEL DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO

Siendo el DOCENTE el principal ejecutor de los programas curriculares y extracurriculares contenidos en el PEI, su rol a desempeñar desde su disciplina es:

1.- Ser un permanente facilitador del aprendizaje del Ser, del Saber y del Hacer en todos los alumnos sin distinción alguna **explícitados** en los planes y programas de su asignatura o módulo, en el Perfil del Institutano, e **implícitos** en la relación cotidiana de convivencia con los alumnos dentro y fuera del aula.

2.- Ser permanentemente un formador en el aula, con el fin de que ésta sea el centro de la formación humana del INSUCO, donde la relación profesor alumno se desarrolle dentro de un clima armónico que considere no sólo los aspectos cognitivos, sino también los afectivos y valóricos, de manera que los alumnos aprendan y vivencien, en la sala de clases, las actitudes valórica y afectivas de un INSTITUTANO para que éstas se proyecten desde el aula al resto del liceo.

VI.- DIAGNOSTICO FODA

ANÁLISIS FODA INTERNO

FORTALEZAS:

- Tradición histórica y prestigio del establecimiento con relación a sus similares.
- Proyectos y programas de apoyo a la gestión pedagógica: BYCE, Dual, Integración, Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Académica (Ley S.E.P.)
- Programa de apoyo educativo para los alumnos con problemas académicos, focalizados en 1º medio en las asignaturas de matemática y lenguaje.
- Centro de Padres abocado a la acción social hacia los alumnos con vulnerabilidad
- Docentes comprometidos con el P.E.I del colegio y bien evaluados por el Sistema de Evaluación Docente.
- Existencia de 4 Laboratorios de Informática equipados con 45 computadores c/u.
- Acreditación de las carreras impartidas por el Establecimiento
- Evaluaciones Docentes con acompañamiento al aula y retroalimentación
- Buena disposición de los Asistentes de la Educación
- Existencia del Equipo de Integración, para apoyar a los alumnos con Necesidades Educativas Especiales.
- Existencia de JUNAEB, que imparte colaciones y almuerzo de acuerdo a la minuta del MINEDUC.
- Disponibilidad de horario para Grupos Profesionales de Trabajo (G.P.T.)

DEBILIDADES

- Alta vulnerabilidad social y económica
- Escaso equipamiento deportivo
- Grandes vacíos y disparejos niveles de aprendizaje en alumnos que ingresan a 1º Medio.
- Aumento de casos de alumnos con trastornos de conducta y adictos a drogas y sustancias.
- Exceso de alumnos atrasados que interrumpen en forma constante las clases
- Profesores Técnico Profesional, no logran identificar a los alumnos con las especialidades de Secretariado y Venta.
- Aumento del número de alumnos afectados por consecuencias de la violencia intrafamiliar y derivación a los Tribunales de Familia.
- Padres y Apoderados de bajo nivel socio económicos, se distribuyen entre el 1 y el 3 quintil de ingresos, además de estar ausentes de sus deberes con sus hijos.
- Atrasos en el pago del financiamiento compartido
- Uso permanente de Permisos Administrativos y /o Licencias Médicas, de los Docentes y de los Alumnos.
- No se pueden cubrir Permisos Administrativos y Licencias Médicas, igual o menores de 5 días.

ANÁLISIS FODA EXTERNO

OPORTUNIDADES

- Red de empresas que permite un adecuado desarrollo de las prácticas profesionales de los alumnos.
- Participación en fondos de proyectos concursables
- Oportunidad para los alumnos de acceder a diversas becas y /o créditos para seguir estudios superiores.
- Apoyo del MINEDUC en textos para las asignaturas del plan general y de programas transversales.
- Ingreso 1º y 2º medio a la Ley S.E.P.
- Presencia de Seguridad Ciudadana al lado del colegio

AMENAZAS

Escasez de Profesores de Lenguaje, Matemática, Tecnología y Ciencias

Emigración de los Buenos Docentes hacia el ámbito particular que ofrece mejores perspectivas económicas y Desarrollo Profesional.

-Existencia de Locales comerciales aledaños que venden bebidas alcohólicas y/o cigarrillos a los alumnos.

-Presencia de microtráfico a la salida del colegio.

-Ausencia de programas permanentes de talleres extraprogramáticos por desfinanciamiento municipal.

-Dificultades de los alumnos para movilizarse desde sus hogares al colegio

- Presencia de continuas amenazas de alumnos de otros colegios que llegan al establecimiento a provocar y armar peleas.

ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL FODA:

El escaso equipamiento deportivo y espacios para la recreación y el deporte con que el INSUCO cuenta, no permite realizar en Educación Física actividades relevantes del programa, ni ofrecer a los alumnos una participación masiva en el deporte en su tiempo libre. Tampoco tiene el Plantel horas contratadas para atender actividades de libre elección o talleres, sólo cuenta con un grupo de alumnos que conforman un coro musical, un equipo de baby futbol femenino y uno de basquetbol nada más.

Los alumnos nuevos que ingresaron a 1° año medio vienen con un desnivel considerablemente bajo de las Competencias de Resolución de Problemas y de Comprensión Lectora, lo que obligará a buscar una solución de restitución de saberes, lo que implica que los alumnos se deben quedar más tiempo en el colegio, para ser nivelados por los Docentes y el Equipo de Integración, lo que también genera un grave problema de personal, debido a que los asistentes de la educación, no pueden trabajar más de 44 horas, es decir de 8:

30 a 18: 00 horas, por lo tanto el Colegio no puede seguir funcionando más allá de ese horario.

Se aprecia que los últimos años, el alumnado viene muy inquieto y menos disciplinado, lo que exige mayor dedicación y vigilancia para lo que no se cuenta con personal Docente y Asistentes de la Educación suficientes ni debidamente preparado, para relacionarse adecuadamente con este tipo de alumnos. También se han presentado nuevos casos de alumnos que padecen de trastornos de la conducta que necesitan atención especializada y sistemática.

Las especialidades de Ventas y Secretariado se han desperfilado con la fusión de Módulos Técnico Profesional, por lo que es indispensable redefinir la especialidad y reestructurar los Módulos en función del Perfil Profesional de Egreso, lo que se concretará el año 2015.

Otro problema que se presenta es que existen muchos alumnos eximidos del pago del financiamiento compartido (vulnerables) y muchos más que se atrasan varios meses en la cancelación del arancel mensual por su condición económica contractual; lo que no permite adquirir oportunamente los insumos necesarios para el normal funcionamiento del establecimiento ni para cumplir regularmente con las cuenta de Internet ni la mantención de los laboratorios de computación de uso regular de los alumnos.

VII.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2013-2014

OBJETIVO 1

01.-Crear un ambiente favorable a la consecución de los objetivos y metas del Proyecto Educativo (PEI) del INSUCO, promoviendo una sana convivencia escolar y laboral, integrando en los procesos de gestión educativa a los distintos estamentos en un trabajo colaborativo de equipo y valorando los aportes significativos de cada miembro de la comunidad institutana.

OBJETIVO 2

02.- Mejorar la gestión de Liderazgo, Convivencia, Procesos educativos, Personas y Recursos y Resultados; a través de un Plan de Mejoramiento Educativo.

OBJETIVO 3

03.-Crear las condiciones administrativas, técnicas y didácticas que faciliten al alumno el acceso a una educación de calidad y al docente el cumplimiento de los criterios de la buena enseñanza de las habilidades destrezas, competencias personales, sociales, intelectuales, informáticas y éticas comprendidas en los Ajustes Curriculares y en los Nuevos Perfiles de Egreso de las Especialidades.

OBJETIVO 4

04.- Acreditar las nuevas carreras de Administración e Informática

OBJETIVO 5

05.- Fortalecer el currículum de la especialidad de contabilidad, integrándola al sistema DUAL.

OBJETIVO 6

06.-Mejorar los niveles de aprendizaje y rendimiento escolar del INSUCO creando una política de mejoramiento paulatino del proceso de enseñanza-aprendizaje que signifique aumentar de 230 a 240 puntos en los próximos SIMCE.

OBJETIVO 7

07.- Elevar el nivel de motivación e identificación de los alumnos por su especialidad, actualizando el Perfil Profesional de un técnico de mando medio en cada una de las especialidades.

OBJETIVO 8

08.-Optimizar los recursos financieros que requiere el INSUCO para su PEI.

OBJETIVO 9

Lograr la contratación de nuevo personal, para establecer equipos de docentes, que trabajen de a 2 profesores en sala, en las asignaturas de Lenguaje y Matemática.

OBJETIVO 10

10.- Optimizar el proceso administrativo del sistema y el flujo de información actualizada a toda la comunidad educativa, promoviendo el uso de la página web del colegio liceo (isccoquimbo@gmail.com, teléfono 051- 2321092).

OBJETIVO 11

11.- Evaluar el P.M.E. mediante el análisis sistemático de avances y logros durante el proceso, en las distintas áreas de gestión a través de los diversos planes, proyectos y programas incluidos en el.

INDICADORES DE EFICIENCIA INSUCO 2004 - 2013

AÑOS	APROBACIÓN	VARIACIACIÓN RESPECTO A PROMEDIO APROBACIÓN	REPITE,	RETIRO	RES. SIMCE
2008	93,0%	0,55%	2,0%	5,0%	270
2009	89,3%	-3,45%	3,4%	7,3%	
2010	93,6%	1,20%	3,5%	2,9%	260
2011	90,0%	-2,69%	8,0%	2,0%	
2012	90,0%	-2,69%	8,0%	5%	250
2013 META	95%		5%	5%	255
PROME	92,49%		4,31%	3,2%	

OBETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO: GESTIÓN LIDERAZGO

Diseñar mecanismos, procedimientos, coordinación y acciones emanadas desde la dirección y equipo de coordinación para orientar los procesos individuales y colectivos hacia el logro de los objetivos Institucionales y de los estándares exigidos por el ministerio de educación.

OBJETIVOS.	INDICADO.	METAS ESTAND AR	ACCIONES	PLAZO	RESP.
1. Diseñar instrumentos evaluativos para recoger información sobre necesidades formativas de los alumnos.	1. Instrumento Evaluativo de las necesidades Formativas de los alumnos.	Participación del 100% de los estamentos	1. Prueba ensayo Aplicación encuesta de satisfacción	1º semana de abril, agosto – fines de Abril y agosto de cada año.	1.1 -Dirección y Equipo Coordinación . -Dirección y Equipo de coordinación.
2.-Analizar resultados (evaluativos) con el Equipo	2.1 - Tabulación de datos.	2.1-100% de la	2.1 - Medición y Comparación	2.1 Mayo y	2.1 Dirección y Equipo de

<p>de Gestión para tomar decisiones sobre PEI y adecuación programas.</p>	<p>-Gráficos interpretativos. 2.2-Conclusiones (cuantitativos y Cualitativos).</p>	<p>información 2.2-semesteral</p>	<p>cuantitativa y cualitativa con estándares por estamentos y/u otras instituciones 2.2 - Información y Readequación P.E.I y J.E.C</p>	<p>Septiembre 2.2 Diciembre.</p>	<p>Coordinación 2.2 Dirección y Equipo de Coordinación</p>
---	--	--	--	---	---

<p>3.- Difundir interés y compromiso de la comunidad educativa con los objetivos proyectados</p>	<p>3.1. Libros de actas al día (Reunión semanal).</p> <p>3.2. Asistencias reuniones</p> <p>3.3. Evaluaciones en sectores y módulos al día según Planes y Programas.</p>	<p>3.1 –En 100% de libros y al día</p> <p>3.2 -95% mín (salvo excepciones fuerza mayor)</p> <p>3.3 - 95% notas al día con máximo 5% no logrado.</p>	<p>3.1 – Lectura de decisiones acordadas. Manejo MBE.</p> <p>3.2 – Promover Misión, Visión, Valores institucionales, objetivos, y otros puntos críticos en los diferentes estamentos,</p> <p>3.3 - Registros periódicos y planes remediales.</p>	<p>3.1 Permanente mente</p> <p>3.2 - Permanente mente</p> <p>3.3 –Permanente mente máximo 1 semana después de la evaluación</p>	<p>3.1 - Un profesor designado -</p> <p>Dirección y UTP.</p> <p>3.2 –Directiva por departamento o individual.</p> <p>3.3 -Directiva especial y profesor asignat. y módulos.</p>
--	---	---	--	---	---

<p>4.- Establecer un sistema de difusión de resultados y proyectos del establecimiento, intra y extra muro.</p>	<p>4.1 –Nº registros asistencia mensual 4.2 –Asistencias en talleres técnicos. 4.3 -Cuenta pública (asist.)</p>	<p>4.1 -5 min Radio. -24 hrs Vitriñas. 4.2 -95% (salvedades) 4.3 -100% estamento</p>	<p>4.1 - Avance y resultados por estamentos. 4.2 –Entrega información de dirección sobre procesos educativos. 4.3 Compromisos de distintos estamentos.</p>	<p>4.1 –Diario (recreos) -Diario(Lunes a Viernes) 4.2 –Mayo-Julio Octubre y Diciembre. 4.3 –Anual</p>	<p>4.1 – Deptos., especialidades y estamentos 4.2 –Dirección – UTP 4.3 –Todos los estamentos</p>
<p>5.Desarrollar plan de Marketing posicionando la institución en alumnos, padres, apoderados y exterior resaltando ventajas competitivas y beneficios</p>	<p>5.2 –Nº de Publicidad</p>	<p>5.2 -5 minutos en recreo Semanalmente</p>	<p>5.2 –Difusión radial, hrs Peak. (eventos, Otros - Afiches en espacios Estratégicos del establecim.</p>	<p>5.2 -Antes y durante eventos (hasta 4 semanas) - Idem</p>	<p>5.2 –Comité creativo - Direcc y Coordinación - Idem</p>

que la organización ofrece a la comunidad.			(eventos y otros)		
--	--	--	-------------------	--	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO: GESTIÓN CURRICULAR

Mejorar la calidad del diseño y del desarrollo Curricular

OBJETIVOS	INDICADORES	METAS -estándar	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSA.
1. Diseñar mecanismo participativo de articulación entre modalidades de enseñanzas en sectores y módulos de aprendizaje.	1.1- Distribución personal docente, PIE y asistentes de la educación por niveles, sectores y módulos Registro libro de actas. 1.3- Nº Reuniones técnicas por niveles,	1.1- El 100% personal 1.2 -- Registro 100% docentes en 4 sesiones	1.1--Formación de grupos de trabajo por niveles, sectores, módulos y/o especialidades. 1.2 -- Expresan y registran desarrollo de trabajo. 1.3 - Traspaso de experiencias y	1.1- Marzo 1.2 -- Marzo 1.3 --Permanente (May-Jun-Jul-Ago)	1 -Director -UTP- 2 Producción 1.2 - Grupos de trabajo por sector u otros y secretaria de acta. 1.3 - UTP - Producción

	sectores y módulos.		metodologías activas.		
2. Asegurar progresión y coherencia entre OFT, OFV y CMO.	2.1- Plan anual (semestral) del sector y Módulo. 2.2- Planificación es clase a clase. (mensual o semanal)	2.1- 100% registros. 2.2- 100% docentes, con sus planificaciones.	2.1- Conocimiento de planes y programas. 2.2- Comprensión y manejo de MBE.	Permanente	2.1 -UTP- departamentos, Líderes pedagógicos y docentes. 2.2 - Docentes.
3. Evaluar mecanismo de articulación, a través de registro mensual de estado avance.	- Registro instrumento evaluativos con planes y programas 3.1 -Nº Contenidos analizados según planes y programas 3.2 -Nº evaluaciones	3.1 - 100% 3.2 95%	3.1 -Revisión contenidos 3.2 -Revisión evaluaciones	3.1 -Permanente 3.2 -Permanente	3.1 -UTP - Producción 3.2 -UTP -Producción

<p>4. Controlar evaluaciones integrativas, coherentes y pertinentes con aprendizaje esperado e indicadores señalados en la planificación de aula</p>	<p>en tiempos real. 4.1- Registros explícitos de contenidos a evaluar. 4.2- Notas en casilleros correspondientes en libro de clases.</p>	<p>4.1 - 00% 4.2 -95% mínimo.</p>	<p>4.1 -Visar la evaluación (Vº.Bº) 4.2 -Registros mensuales de evaluaciones integrativas.</p>	<p>4.1 -Permanente 4.2 - Permanente</p>	<p>4.1 -UTP -Producción -Docentes 4.2 -Docentes</p>
<p>5. Monitorear en aula, progresión y coherencia en el dominio de los contenidos que se enseñan y en marco curricular nacional.</p>	<p>5.1 -Planificaciones. 5.2 -Registros pauta de observación.</p>	<p>5.1 -100% 5.2 -80%</p>	<p>5.1 -Supervisiones en aula 5.2 -Supervisiones en aula</p>	<p>5.1 -Permanente 5.2 - Permanente</p>	<p>5.1 -Equipo de coordinación (UTP, Producción, Orientación, Subdirección) 5.2 -Idem</p>
<p>6.- Monitorear y controlar la aplicación y desarrollo de</p>	<p>6.1 -Revisión cuadernos y libros clase.</p>	<p>6.1 -95%</p>	<p>6.1 -Visitas aula, pauta</p>	<p>6.1 -Permanente.</p>	<p>6.1 - Equipo Técnico Directivo (Orient. UTP,</p>

<p>los aprendizajes esperados a través de los cuadernos del alumno.</p>			<p>de observación. (revisión equipo técnico directivo por sector y mód</p>		<p>Producc.)</p>
<p>7.- Monitorear la organización de los objetivos y contenidos de manera coherente con marco curricular y las particularidades del alumno.</p>	<p>7.1 -Pauta de observación/ MBE.</p>	<p>7.1 10.1 -85%</p>	<p>7.1 Acompañamiento al aula con pauta de observación. - Revisión y corrección de planificaciones. - Diseño de Enseñanza</p>	<p>7.1 – Permanentemente Permanentemente</p>	<p>7.1 – UTP Producción UTP Producción UTP Producción</p>
		<p>8.1 -100%</p>			

<p>8. - Evaluar procesos de implementación curricular a través de objetivos diseñados de acuerdo al MBE.</p>	<p>8.1 -Diseño de enseñanza. 8.2 Acompañamiento aula con pauta observación.</p>	<p>8.2 -85%</p>	<p>8.1 -Conocimiento y dominio del MBE. 8.2 -Idem (utilizar prácticas exitosa en aula)</p>	<p>8.1 - Permanente 8..2 - Permanente</p>	<p>8.1 –UTP, Producción 8.2 –UTP, Producción</p>
<p>9.- .Reafirmar estrategias de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña y el marco nacional, que permita que todos los alumnos aprendan.</p>	<p>9.1 -Diseño de evaluación, según MBE.</p>	<p>9.1 -100%</p>	<p>9. 1 -Revisión de diseño de evaluación.</p>	<p>9.1 - Permanente</p>	<p>9.1 -UTP</p>
<p>10. Reforzar las competencias</p>	<p>10.1 – alumnos que participan en</p>	<p>10..1- 70 %</p>	<p>10.1- Docentes toman</p>	<p>10.1- Permanente</p>	<p>10.1- Dirección, Producción,</p>

<p>(coherente al perfil de egreso) y adaptar las habilidades de los alumnos a las condiciones del mundo real, para que en su práctica profesional y dual ejerza funciones concordantes con su especialidad.</p>	<p>clases y reforzamiento de talleres de habilidades y competencias</p>		<p>conocimiento de las exigencias reales laborales.</p> <p>-Docentes toman contacto con responsables directos de la empresa.</p>	<p>Permanente</p>	<p>encargados de supervisiones de prácticas.</p> <p>- Encargados de supervisiones de prácticas.</p>
<p>11. Supervisar permanente prácticas profesionales, obteniendo información de:</p> <p>1.Evolución de prácticas.</p> <p>2. Logros de competencias técnicas y</p>	<p>11.1- Nº de pautas de supervisiones.</p> <p>- Registros de pautas de supervisión.</p>	<p>11.- 1- 100% de las prácticas</p> <p>- 100% de registros.</p>	<p>11.1 –Plan de ruta</p> <p>- Revisión cumplimiento de registros.</p>	<p>11.1 -Permanente (mar-may-jul-sep-nov)</p> <p>-Permanente</p>	<p>11.1- Encargados de supervisiones de prácticas y Producción.</p> <p>-Encargados de</p>

blandas de los practicantes, 3. Estrategias correctivas y 4. Resultados Generales				entement e (abr-jun-ago-oct-dic)	supervisiones de prácticas profesionales y duales.
12. Monitorear estrategias exitosas que han generado aprendizaje significativo en las prácticas profesionales y duales.	12.1 – Registros supervisiones. -Nº Entrevista	12.1 –El 85% de estrategias exitosas. - 85% de las prácticas exitosas.	12.1- Visitas a empresas con pautas supervisión. Entrevistar y/o encuestar a supervisor de la empresa.	12.1- Permanente - Permanente	12.1- Encargados de prácticas profesionales y duales. - Idem y Producción.
13. - Mantener una cobertura de empresas regionales en convenios para las prácticas profesionales y modulares.	13.1- Nº de entrevistas empresariales. -Red de organizaciones y profesionales	13.1- 3% más - El 80% de las empresas	13.1- Acuerdos en alianza estratégica. - Colaboración mutua y retroalimentación.	13.1- Permanente - Permanente	13.1- Producción y supervisiones de prácticas

OBJETIVO ESTRATEGICO: GESTIÓN DE RECURSO

Definir un plan estratégico de desarrollo del personal

OBJETIV.	INDICAD.	METAS -estándar	ACCIONES	PLAZO	RESP.
1. Consensuar entre equipo técnico directivo, docentes y PIE, pautas de observación de acompañamiento al aula y enlace (instrumento evaluativo)	1- Acta de Reunión técnica. -Pauta de acompañamiento al aula.	1.1 - 100% de participación de las partes. - Reestructurar una vez al año.	1.1 Retroalimentación en criterios, indicadores y descriptores del MBE. - Trabajo en equipo.	- Marzo - Marzo	- Equipo Técnico Directivo - Equipo Técnico Directivo, líderes Pedagógicos, Docentes, PIE.
2. Intercambiar prácticas pedagógicas exitosas entre Establecimientos de la comuna	- Registro en libro de visitas (Nº de intercambios) - Monitoreo en aula.	- Dos veces al año - Dos veces al año	- Entregar cuestionario a establecimiento en consulta (preparatoria a visita).	-Mayo - Octubre -Junio - Noviem.	- Todos los estamentos. - Todos los estamentos

(benchmarking).	- Registro de práctica exitosa en formato.	- Dos veces al año	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar visitas a terreno. - Entrevistas con docentes y posteriormente aplicar las prácticas exitosas en aula. 		- Todos los estamentos.
3. Supervisar y monitorear recursos materiales, tecnológicos y equipamiento, con el responsable inmediato de dicho material.	3.1 Inventarios	3.1- 100% implementación TIC.	<p>3.1 - Control inventario en terreno (conteo).</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comparar inventario físico y contable. - Analizar y solucionar 	<p>3.1-Mar(I I)- Jun-Sep- Dic(IF)</p> <p>- Mar - Jun- Sep- Dic</p> <p>-Mar - Jun - Sep-</p>	3.1- Responsables directos de los recursos. Producción

				Dic	
			diferencias entre lo real y lo contabilizado		
4. Retroalimentación y capacitación docente sobre las TIC (tecnología de la información y la comunicación) y especialidades de acuerdo a la realidad.	4.1 –Registro N° de capacitaciones -Lista Asistencias	4.1 -1 Semestral - Anual -100% docentes en TIC	4.1 - Capacitación entre Pares. -Por instituciones superiores. -Transferencias de Prácticas innovadoras exitosas.	4.1- Abr y Agos (cap 4 c/u) Durante el año Mayo y Sept transfere ncia prácticas exitosas)	4.1 –Dirección, equipo coord, docente encargado. Dirección. Prácticas relevantes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO: GESTIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR Y APOYO A ESTUDIANTES

Incorporar valores y principios que sustentan el proyecto educativo en todas las acciones y relaciones de la vida diaria de la Unidad Educativa, a través del mejoramiento continuo del clima organizacional dentro del establecimiento.

OBJETI	INDICAD	METAS -estándar	ACCIONES	PLAZOS	RESPO.
1. Mejorar la difusión de normas.	Comentarios en número de:	- 5% a 10% del tiempo del total de las actividades.	- Conocimiento y utilización de normas por los estamentos.	Permanente	Todos los estamentos
	1.1- Consejos técnicos.	- Idem	-	Permanente	Padres y apoderados.
	- Reuniones subcentro.	-Idem	Exposiciones de apoderados	Permanente	Equipo Técnico Directivo
	- Consejo escolar (prof,asist educ, apod, aux Director, equipo	-Idem	-	-	-
		-Idem	Explicitación en murales del establecimiento	Directivos	

	técnico, alumno) - Consejo curso. - Actos académicos.		(Socializarlas) - Trabajo en equipo consejo de curso. - En actos académicos y otros.	Técnicos, docentes - Todos los estamentos.	
2. Optimizar aplicación del manual de convivencia y el plan de seguridad escolar.	2.1- Publicaciones (socialización normas). 2.2- Porcentajes de simulacros de terremotos y tsunamis.	2.1- Una semana por mes. 2.2- Cada dos meses.	2.1- Charla experto sobre clima organizacional, convivencia y seguridad escolar. 2.2- Participación INSUCO en tsunami	2.1- Marzo, Junio, Septiembre, Diciembre. 2.2- Mar-May-Jul-Sep-Nov	2.1- Equipo Técnico Directivo y/o coordin. (Achs, Previsionista DEM) 2.2- Docente encargado

			comunal e institucional		
3. Evaluar aplicación Manual de Convivencia a.	3.1- Registros anecdóticos de todos los estamentos que lo hayan utilizado	3.1- 1 vez por trimestre	3.1- Aplicación protocolo manual de convivencia (formativo) - Seguimiento caso: Inspectoría Orientación Apoderado hoja vida Registro de Sanciones	3.1 - May- Agos- Nov.	3.1 - Inspectoría a- Prof. jef, Orient. Inspect. b- Inspectores Generales c- Orientadora. d- Padre/apoderado e- Profesores f- Dirección

ACTIVIDADES DE LIBRE ELECCION A REALIZAR EN NUESTRO PROYECTO EDUCATIVO

Nuestra meta es formar integralmente a nuestros alumnos, por lo que nuestra preocupación es también dirigida a la formación artística, deportiva y tecnológica. En consecuencia nuestro objetivo también es incentivar y fomentar estas prácticas para fortalecer el espíritu, entusiasmo, autoestima y valores de nuestros estudiantes. Para ello, se ofrecerían las siguientes actividades, realizando diversas gestiones para su financiamiento.

TALLERES RECREATIVOS:

1. Basquetbol Femenino
2. Basquetbol Masculino
3. Atletismo
4. Voleibol Damas y Varones
5. Conjunto de Artístico Musical
6. Baby Futbol Masculino
7. Baby Futbol Femenino
8. Baile Centroamericano
9. Artes Visuales
10. Robótica

OBSERVACIÓN FINAL:

Si pretendemos que nuestros estudiantes tengan logros más allá de los predichos por su capital social necesitamos una gestión educativa eficaz. En este sentido afirmamos que el diseño estratégico del P.E.I, es una buena plataforma para la eficacia escolar.

El PEI fortalece algunos aspectos claves para la educación que señalamos a continuación:

- 1- Misión Clara y Específica, donde toda la comunidad educativa tiene acceso a conocer y participar en la misión y ser partícipe de su realización.
- 2- Proyecto focalizado en el despliegue de objetivos estratégicos para luego monitorearlos con indicadores y metas cuantificables, lo que permite focalizar las personas, los recursos financieros y el tiempo que se requiere en aquello que es importante.
- 3- Liderazgo educativo: se logra con una gestión educativa eficaz. La estrategia y su ejecución pasan a ser un asunto público y de conocimiento de todos. Por otra parte, los profesores saben con claridad lo que es importante para la dirección, pues tienen metas que desafían sus competencias y profesionalismo. Esto aumenta las probabilidades de obtener un desempeño adecuado o destacado.
4. La Relación entre Padres y la institución: Uno de los efectos de lo anteriormente expuesto es que las familias conocen la misión y las metas del colegio y pueden apoyarlas con libertad.

ANTECEDENTES GENERALES DEL ESTABLECIMIENTO

Antecedentes generales	
Nombre del Establecimiento	Instituto Superior de Comercio Coquimbo
RBD	609-2
Dependencia Administrativa	Municipal
Tipo de Formación Diferenciada	Técnico Profesional
Nombre del Director	Fernando Carvajal Araya
Dirección	Dr. Marín 367
Teléfono	051- 2- 321092
Correo Electrónico	iscoquimbo@gmail.com
Región	Coquimbo
DEPROV	Elqui
Comuna	Coquimbo

El Director del Establecimiento tiene facultades delegadas para administrar recursos, contando con el sistema de Financiamiento compartido, siendo el cobro promedio mensual al 30 de abril del año 2012 \$ 6.000 por alumno (seis mil pesos).

El año de forma del Convenio de Igualdad de Oportunidad y Excelencia Académica corresponde al año 2012, quedando clasificado en la categoría de emergente, contando con 104 alumnos prioritarios.

MATRÍCULA DEL ESTABLECIMIENTO

Matrícula de 1° y 2° medios

Matrícula	N ^a de cursos	Total hombres	Total mujeres	Total (hombres+mujeres)
1 ^a medio	5	53	125	178
2° medio	6	76	153	229
TOTAL	11	129	278	407

Matrícula Técnico Profesional para cada una de las especialidades impartidas:

Matrícula	N ^a de cursos	Total hombres	Total mujeres	Total (Hombres+mujeres)
Especialidad Contabilidad	6	90	132	222
Especialidad Secretariado	2	15	62	77
Especialidad Ventas	5	51	105	156
totales	13	156	299	455
MATRÍCULA TOTAL	24 Cursos	285 Hombres	577 Mujeres	862 Matrícula total

INFRAESTRUCTURA DEL ESTABLECIMIENTO

Salas equipadas con pizarra electrónica, Data y subwoofer.	24
Laboratorios de Computación	4
Salón de Actos	1
Sala de Profesores	1
Oficina de Inspectoría	1
Oficina de Información y Finanzas	1
Oficina de Producción	1
Oficina de Secretaría	1
Oficina de Dirección	1
Sala de Estar	1
Cocina comedor	1
Oficina de Unidad Técnica	1
Sala de enfermería	1
Oficina de Centro de Padres	1

Sala de Atención Equipo de Integración	2
Sala de Recursos	2
Salas atención de psicólogos	4
Oficina de Archivo	1
Oficina de Orientación	
Oficina de titulación	1
Oficina Dual	1
Oficinas asistentes social	2
Auditórium	1
Salas funcionamiento BYCE (Proyecto de Mejoramiento Educativo, Banco y Cooperativa Escolar)	2
Biblioteca	1

**DOTACIÓN PROFESIONAL Y TÉCNICA DEL INSTITUTO SUPERIOR DE
COMERCIO**

DOTACION DEL INSUCO	Nª DE PERSONAS	Nª DE HORAS
Director	1	44
Subdirectora	1	44
Inspectores Generales	2	88
Jefe Técnico	1	44
Jefe de Producción	1	44
Orientadora	1	44
Docentes del plan C.H.	37	1143
Docentes del plan T.P.	14	504
Otros Profesionales	28	220
Asistentes de la Edu.	8	352
Total	91	2519

**Número de horas destinadas a reuniones de reflexión técnico pedagógica
8 horas semanales.**

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL EN CUANTO A LAS ÁREAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

1.- ÁREAS Y DIMENSIONES APLICADAS EN EL INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO DE COQUIMBO.

El proceso de Diagnóstico realizado consistió en aplicar el instrumento con el formato establecido en la Plataforma, que nos permitió conocer los niveles de conocimiento, satisfacción y participación en la vida de nuestra comunidad educativa, así como la opinión y a su vez valoración del desarrollo de las principales áreas de la gestión escolar.

Este Diagnóstico Institucional cuenta con 4 áreas que son: **Liderazgo, Gestión Curricular, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos** que en su conjunto con las 12 dimensiones, nos permiten conocer la realidad del Instituto Superior de Comercio de Coquimbo (INSUCO), y que nos sirven de sustento teórico para comprender los Resultados Educativos de SIMCE, P.S.U, Eficiencia (Retiros, Repitencia, Aprobación y Titulación T.P.) y las Prácticas Institucionales y Pedagógicas que inciden en estos Resultados.

A continuación presento el diagnóstico realizado en mi colegio INSUCO,

1.- AREA LIDERAZGO

AREA 1	DIMENSIONES POR ÁREAS CON SUS DESCRIPTORES	DESCRIPTORES
LIDERAZGO	VISION ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN	
	1.- Existen prácticas de Planificación del Establecimiento.	4
	2.-Revisión y Actualización del P.E.I, de acuerdo a las necesidades.	5
	3.- Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.	5
	CONDUCCIÓN Y GUÍA	
	1.- Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos del P.E.I.	4
	2.-Existen Prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.	2
		TOTAL 20/ 80% 25/100

	INFORMACIÓN Y ANÁLISIS	
	La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos.	3
	Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.	4
		TOTAL 7/ 70% 10/ 100%

AREA 2 GESTIÓN	ORGANIZACIÓN CURRICULAR	DESCRIPTORES
CURRICULAR	1.- Existen Prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, P.E.I. y calendarización.	4
	2.- Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los Objetivos de Aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda	4 TOTAL 8/80% 10/100%
	PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA	
	Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el P.E.I	4
	Existen Prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.	2

Existen Prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.	3 TOTAL 9/15 60% 15/100%
Acción Docente en el Aula	
Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.	4
Existen Prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.	2
Existen Prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza	3 TOTAL 9/15 60%
Evaluación de la Implementación Curricular.	
Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales	3

	Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular.	3
	Existen Prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.	3 TOTAL 9 /12 60% 15/100%

	CONVIVENCIA ESCOLAR EN FUNCIÓN DEL P.E.I.	DESCRIPTORES
AREA 3 CONVIVENCIA ESCOLAR	1.- Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.	2

	<p>Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función del P.E.I. y del apoyo a los aprendizajes de sus hijo</p>	<p>2 4/10 40% 10/100%</p>
	<p>Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus aprendizajes</p>	
	<p>Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.</p>	<p>3</p>
	<p>Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en sus aprendizajes.</p>	<p>3</p>
	<p>Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes según sea el caso.</p>	<p>3 9/15 60% 15/15 100%</p>

ÁREA 4 GESTIÓN DE RECURSOS	RECURSOS HUMANOS	DESCRIPTORES
	1.- Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y para asistentes de la educación, en relación con las competencias requeridas para implementar el P.E.I.	2
	Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos.	
	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del P.E.I	3
	Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros	3 8/15 53% 15/15 100

	Proceso de Soporte y Servicios	
	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.	3
	Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.	3 TOTAL: 6/10 60% 10/10 100%

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES

1.1 ÁREAS LIDERAZGO

1.2 VISIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN:

Práctica N° 1: Existen prácticas de Planificación del Establecimiento,

Descriptor 4: Efectivamente, el colegio tiene un sistema de Planificación Anual, Mensual y Diaria, por Docente, por curso, y según estilo y aprendizaje del curso, que se encuentran disponibles para todas las supervisiones del Ministerio de Educación, Superintendencia en Unidad Técnica y en Biblioteca.

La implementación de este sistema consiste en considerar dentro de la Planificación Estratégica de U.T.P., los días previos al inicio del año escolar, en este año, 24 y 25 de febrero, para la realización de talleres técnicos, para la elaboración y ejecución de este material, que es enviado a los correos del Jefe Técnico, en este caso yo, quien se encarga de hacer las modificaciones Y/o adecuaciones, según sea el caso. (Se adjunta evidencia anexo 1)

La práctica no tiene el descriptor 5, porque considero que falta el último nivel, que corresponde al trabajo articulado con asignaturas afines y/o complementarias, idea que está en un nivel 1.

1.2 Práctica N° 2 “Revisión y actualización del P.E.I, de acuerdo a las necesidades.

Descriptor N°5: El proceso de revisión y actualización del P.E.I., es una práctica instaurada y afianzada en el establecimiento, debido a las continuas revisiones a las que estamos sujetos, específicamente a contar del año 2013, que fuimos adscritos a la Ley S.E.P. y que debimos acreditar nuestras especialidades (Contabilidad, Secretariado y Ventas), para lo cual se exige un P.E.I., renovado y actualizado, el que está disponible en nuestra página web

isccoquimbo@gmail.com.

1.3 Práctica N° 3 Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.

Descriptor 3: En estos últimos 4 años, el establecimiento ha logrado posicionarse como uno de los colegios que más proyectos ha ganado, en cuanto a la implementación y mejoramiento de infraestructura, lo que se ha debido principalmente a la Gestión Directiva, del Director que postula a todos los proyectos de mejoramiento.

Ahora en cuanto a las metas académicas, hay un Equipo de Trabajo encargado de realizar ensayos Simce y P.S.U. que continuamente están realizando ensayos, analizando resultados y buscando estrategias para subir estándares, pero lamentablemente, el alto porcentaje de vulnerabilidad que tiene el colegio, no permite repuntar en las metas.

CONDUCCIÓN Y GUÍA

1.- Práctica N° 1 Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos del P.E.I

Descriptor 4: existen evidencias, como las actas de Reunión de Grupos Profesionales de Trabajo (G.P.T.), Registros de Consejos Escolares, Reuniones de Padres y Apoderados, Reuniones de Coordinación y de carácter técnico, instancias en las cuales la comunidad educativa ha socializado y realizado aportes para favorecer el logro de los objetivos del P.E.I.

2.- Práctica N° 2: Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.

Descriptor 2: Solamente se ha realizado autoevaluación de toda la Institución con la aplicación del Diagnóstico Institucional del Convenio de Igualdad de Oportunidad año 2013, Ley S.E.P.

INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

Práctica N° 1: La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos.

Descriptor: 3 En esta instancia el establecimiento se encuentra en un nivel 3, dado que existe un manual de convivencia, este no es conocido, ni aplicado a cabalidad en situaciones conflictivas. Los alumnos sólo manejan un extracto de este reglamento que está escrito en las agendas, pero a pesar que el primer día de clases se hace la inducción y la difusión de este manual, no hay en los alumnos, en los docentes, en los Inspectores Generales, personal asistente de la educación, padres y apoderados, la disposición para enterarse del total contenido de este manual.

Actualmente el colegio, ha implantado un comité de mediación, conformado por la orientadora, psicólogas, inspectora general y una persona encargada de la convivencia escolar, para mediar ante los continuos conflictos que se generan en el establecimiento, especialmente referidos al mal comportamiento de algunos alumnos en la sala de clases (peleas entre pares, falta de respeto a los profesores, insultos y agresiones entre pares y otros integrantes de la comunidad escolar.

Las evidencias dicen relación con los registros de anotaciones, suspensiones, felicitaciones y en general con las constancias escritas de las medidas tomadas ante situaciones de falta al manual de convivencia, por parte de los alumnos.

Para los funcionarios existe un registro de hoja de vida, donde se anotan todas las acciones del personal, tanto de cumplimiento, como de faltas.

2.- Práctica N° 2: Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuada por la Dirección del establecimiento a los diversos estamentos de la comunidad.

Descriptor: 4 En este ámbito el colegio, tiene los conductos de rendir cuenta pública ante toda la comunidad a través de reuniones con el Consejo Escolar, Consejo de Profesores y Centro de Padres y alumnos, ya que por LEY 20.370, se obliga a todas las entidades a rendir cuenta de todos los recursos recibidos. Además se debe enviar un ejemplar de esta cuenta pública al MINEDUC. Pero falta articular la planificación anual, porque esta se difunde a nivel de técnico y directivo, faltando bajar la información a todos los apoderados.

1.2. AREA 2 GESTION CURRICULAR

1.2.1 ORGANIZACIÓN CURRICULAR

Práctica N° 1: Existen prácticas que articulen el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, P.E.I. y calendarización

1.- Descriptor 4: Hay evidencia del trabajo de taller técnico, refrendados por las listas de asistencias firmada por los docentes en el cual se trabaja en los laboratorios de computación, con el marco curricular, los planes de estudio, la planificación anual y la calendarización de horas por unidad en días, semanas y meses. No se llega al nivel 5, porque aún falta concretar esta práctica con el aumento en los índices de efectividad y eficiencia.

2.- Práctica N° 2: Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los Objetivos de Aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda

2.- Descriptor: 4 Existe una pauta de triangulación del monitoreo al aula, los planes y programas y revisión de los cuadernos de trabajo de los alumnos. También la evaluadora, en su revisión de pruebas, contrasta la coherencia entre los diversos niveles de enseñanza y los objetivos de aprendizajes.

Lo que falta es dejar la constancia escrita, porque hay una disyuntiva entre hacer el trabajo en la práctica o dedicarse a realizar los informes respectivos, nosotros preferimos la ejecución, aunque sabemos que tenemos que tener la evidencia, pero para realizar todo ese cúmulo de información, necesitaríamos una secretaria que se preocupara nada más que de la parte administrativa, para nosotros hacer el trabajo en terreno, y lamentablemente, no hay recursos para personal.

1.2.2.- PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA

1.- PRACTICA N^a 1: Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los programas de estudio y el P.E.I.

DESCRIPTOR: 3 Están los diseños de Planificación, cuyos objetivos son coherentes con los programas de estudios, pero falta articular con el P.E.I, por eso está en el nivel 3.

2.- PRACTICA N^a 2: Existen Prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.

DESCRIPTOR 3 Hay informes del Proyecto de Integración que nos orientan respecto a las necesidades de los estudiantes.

También existen registros de los resultados de los test de estilos de aprendizajes aplicados a los cursos.

Lo que no tenemos certeza es respecto, a que si todos los docentes respetan y consideran las necesidades y características de los alumnos al momento de diseñar sus estrategias.

3.- PRACTICA N^a 3: Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes

DESCRIPTOR 3 Existen los registros de pruebas formativas, tipo de ítems trabajados en clases en guías preparatorias, contrastado con lo consultado en pruebas.

1.2.3 ACCION DOCENTE EN EL AULA:

1.- PRACTICA Nª 1: Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.

DESCRIPTOR: 4 Existen los reportes de monitoreo al aula, los registros de la revisión de cuadernos y la evidencia de pruebas y rúbricas, que tienen que pasar por la revisión por parte de la evaluadora.

2.- PRACTICA Nª 2: Existen Prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes

DESCRIPTOR: 2 Hay un profesor encargado de becas y créditos, pero el despliegue es parcial.

3.- PRACTICA Nª 3: Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de aprendizajes.

DESCRIPTOR 3 Existen registros de inventarios de capacidad de salas, según cantidad de alumnos.

También hay evidencia escrita del uso de laboratorios de computación

1.2.3.4. EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR

1.-PRACTICA Nª 1: Existen Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educativos.

DESCRIPTOR 3: Hay registros de acompañamiento al aula, registros de cuadernos de trabajo de los estudiantes.

2.- PRACTICA Nª 2: Existen Prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.

DESCRIPTOR: 3 Hay evidencias de Reuniones de Departamentos.

AREA 3 CONVIVENCIA ESCOLAR

3.- CONVIVENCIA ESCOLAR EN FUNCIÓN DEL P.E.I

1.-PRACTICA Nª 1: Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.

DESCRIPTOR 2: Hay registro anecdótico de situaciones conflictivas efectuados por los asistentes de la educación, quienes están en los pasillos aledaños a las salas y colaboran con los docentes en el manejo de situaciones conflictivas. También la Inspector General, se preocupa de que todas las situaciones conflictivas queden registradas en el cuaderno establecido para ello, y se asegura de tomar las medidas necesarias en cada caso.

Lo que no hay es el consenso entre todos los estamentos, pues es muy difícil ponerse de acuerdo en situaciones diversas, ejemplo el uso del celular en la sala de clase. Está prohibido su uso y manejo, pero aún no se logra establecer un consenso en toda la comunidad educativa respecto a cuál va a ser la sanción. Por su parte, los apoderados, tampoco colaboran al respecto, pues ellos tampoco han sido capaces de regular el uso de este implemento. Esto es sólo un ejemplo, otro ilustrativo sería, regular los atrasos, considerando que hay una circular

proveniente del Ministerio de Educación que norma la no devolución de los alumnos a sus domicilios, entonces, ¿qué hacemos con los alumnos atrasados? Su apoderado no puede venir, porque está trabajando o son provenientes de familias disfuncionales con padres ausentes. ¿Dejamos que entren e interrumpen reiteradamente las clases, los dejamos en la biblioteca, convirtiendo esta en un lugar de castigo? No es tan fácil hablar de resolver situaciones conflictivas consensuadamente, por lo menos en mi colegio con las características actuales no se puede. Estamos intentando sí, llegando a algunos protocolos, pero cuando existen tantos problemas sociales y adicciones (algunos alumnos se quedan en las esquinas fumando drogas), ante lo cual, el colegio no puede hacer nada, porque no puede ir a buscarlos, traerlos a la fuerza al colegio, etc., se requiere otro discurso, que no sea el consenso.

2.- PRACTICA N^a 2: Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familia está en función del P.E.I y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.

DESCRIPTOR 2: Se realizan mensualmente reuniones de padres y apoderados, cuyos registros están disponibles en la unidad de orientación. Estas reuniones son para informar respecto a las notas y comportamiento de los alumnos, que es el motivo principal, por el cual los apoderados asisten.

El bajo nivel socioeconómico de las familias explica el escaso apoyo que los apoderados pueden entregar en el aprendizaje de sus hijos, puesto que los alumnos superan en nivel educacional a sus familias.

Lograr que los alumnos se mantengan en el sistema, las alumnas no se embarquen en la enseñanza media y terminen exitosamente su enseñanza técnico profesional, es una de las principales metas del establecimiento,

Pretender con nuestra realidad actual, asegurar que los padres se involucren no sólo en el aprendizaje de sus hijos, sino además en función del P.E.I., es una utopía.

FORMACIÓN PERSONAL Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.

3.1.- PRACTICA Nª 1: Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.

DESCRIPTOR: 3 Hay registros de la atención del equipo de integración a los alumnos integrados, que son los que tienen necesidades educativas especiales. Estos alumnos son acompañados en sus trayectorias educativas por una educadora diferencial, las que entra a las clases de lenguaje, matemática e historia. Posteriormente, los alumnos son sacados de las asignaturas de religión o consejo y son retroalimentados en la sala de recursos.

Se considero nivel 4, porque este apoyo es solamente para los alumnos integrados y que están sujetos al programa de integración. Los alumnos que no estén en este programa no son atendidos.

3.2.- PRACTICA Nª 2: Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en sus aprendizajes

DESCRIPTOR 3: Solamente hay evidencias del apoyo en el avance de los aprendizajes de los alumnos integrados.

Para el resto de los alumnos hay registros generales en el libro de clases, pero generalmente, no se llevan a cabo la retroalimentación, respecto a las dificultades que presentan los alumnos en sus aprendizajes. Generalmente, el profesor calcula muy bien el porcentaje de insuficientes, de tal manera que no tenga que hacer un plan remedial, para los alumnos que no lograron los objetivos, y que le signifique un trabajo adicional. Esa es la realidad, específicamente en mi colegio.

3.3.-PRACTICA N^a 3: Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes según sea el caso.

DESCRIPTOR 4: Registro de test de intereses vocacionales, registro de postulaciones a becas y créditos, registro de demanda de cupos de trabajo y prácticas laborales de parte de las empresas.-

ÀREA 4 GESTIÒN DE RECURSOS

4.1.- RECURSOS HUMANOS

1.- PRACTICAN^a 1: Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y asistentes de la educación, en relación con las competencias requeridas para implementar el P.E.I.

DESCRIPTOR 3: Existen las copias de los listados de peticiones solicitados por la persona encargada de infraestructura y mantenimiento. Cabe hacer notar que las necesidades no son muchas, puesto que la mayoría de los docentes y asistentes de la educación tienen lo que se requiere para trabajar en un ambiente grato y comfortable.

4.2.- RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÒGICOS.

1.- PRACTICA N^a 1: Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales de los recursos, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del P.E.I

DESCRIPTOR 3: El técnico encargado de la mantención y monitoreo del uso de los recursos tecnológicos, lleva el registro del estado y de la mantención de estos equipos.

2.- PRACTICA N^a 3: Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.

DESCRIPTOR 0: ANRegistros de la petición de requerimientos a cada uno de los estamentos del establecimiento.

4.3.- PROCESO DE SOPORTE Y SERVICIOS

1.- PRACTICA Nª 1: Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.

DESCRIPTOR 0: No hay registro

2.- Practica Nª 2: Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.

DESCRIPTOR 3: Solamente existe el registro del técnico encargado de la mantención.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREA

1.- **Liderazgo:** Obtuvo una ponderación de un 80%, una de las más alta, debido principalmente, a que la visión estratégica y planificación, junto con la tecnología, es una de las áreas más potentes en el colegio.

Esta área está liderado por el Director y el Equipo Técnico, que se encargan de propender al logro de una comunidad comprometida con el P.E.I., que generan altas expectativas no sólo en sus Docentes, sino en toda la institución, además de un desarrollo permanente del cuerpo docente, el mejoramiento de las prácticas pedagógicas a través del intercambio de experiencias y una conducción eficaz del establecimiento, que se manifiesta de manera concreta en la gestión pedagógica y formativa del Instituto: se definen claramente las prioridades, se establecen y se respetan los plazos para alcanzar las metas, se coordinan y delegan responsabilidades, se aseguran las prácticas que están resultando bien, se firman compromisos, se detectan problemas y se buscan las maneras de solucionarlos a la brevedad.

2.- **Gestión Curricular:** Esta área obtuvo también un 80%, y se debe principalmente a la gestión del Equipo Técnico (Jefe Técnico, Evaluadora y Orientadora) quienes se encargan de establecer las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico, para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso enseñanza aprendizaje, como por ejemplo, realizar talleres de Planificación, Evaluación y de Orientación), para capacitar a los docentes en la Triangulación del Marco Curricular, Plan de estudio, anual y P.E.I.

El equipo técnico, en conjunto con el Inspector General, se preocupa de organizar la carga horaria de cada profesor, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de las 7 horas de matemática, por ejemplo), asignando las horas de completación, en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento.

También el equipo técnico se preocupa de que los docentes realicen una calendarización anual, en la que se desglosan los objetivos de aprendizaje de todo el año escolar, utilizando los programas de estudios, considerando los

conocimientos previos de los alumnos y haciendo las adecuaciones curriculares con el Equipo de Integración, a los alumnos que lo necesiten.

Para verificar la coherencia entre planificación y demás instrumentos, el equipo técnico organiza procedimientos de acompañamiento al aula, que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y retroalimentación sobre las dificultades que enfrena, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar sus capacidades.

3.- PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA: Obtuvo un 60% y por las informaciones entregadas en las reuniones de análisis, se debe fundamentalmente, a que falta la articulación con el P.E.I. Pero sí existe en los docentes las herramientas para aplicar estrategias, que permiten asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes, incorporando los recursos tecnológicos disponibles en el Instituto.

Lo que se plantea como un desafío a los docentes es que deben trabajar el monitoreo, el reconocimiento y el refuerzo del trabajo de los estudiantes, de una manera mucho más constante, y expresar y mantener una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo. Esta temática se está trabajando muy bien en matemática, específicamente con los alumnos que apenas llegaron al colegio, manifestaron no saber nada de matemática y tener cero habilidad para la asignatura. Pero, a través de un reforzamiento y restitución de saberes, los profesores han cambiado la percepción de estos alumnos, quienes ahora se esfuerzan y esmeran por aprender y lograr los objetivos propuestos.

4.- CONVIVENCIA ESCOLAR: La convivencia escolar está conformada por las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar que exista un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro, y que según el diagnóstico, corresponde a una ponderación de un 40%, y que por lo tanto, se constituye en la base del Proyecto de mejoramiento educativo.

Según las reflexiones socializadas en reunión de gestión, este bajo porcentaje se debe a que en el colegio, hay muchos conflictos, entre los diversos estamentos, y

no se ha ideado una manera de resolver pacíficamente estos conflictos. Generalmente, se suspende al alumno, por uno o tres días, según sea el caso, pero no hay aprendizaje en esta sanción.

A pesar, que el establecimiento tiene un Manual de Convivencia, que explicita clara y minuciosamente, cada una de las normas para organizar la vida en común, no es conocido a cabalidad, como debería ser, por todos los integrantes de la comunidad institutana, por lo tanto no se hace cumplir de manera efectiva.

Falta un Plan de Convivencia escolar, tal como lo exige el Ministerio, con sus respectivos protocolos y estrategias concretas.

Asimismo es un gran desafío incorporar a los padres y apoderados en esta gran tarea, debido a que ellos, en su gran mayoría no cumplen con sus responsabilidades con sus hijos.

5.- FORMACIÓN PERSONAL Y APOYO A LOS ESTUDIANTES: También esta área obtuvo una ponderación de un 60%, debido a que si bien es cierto, el establecimiento cuenta con las políticas, procedimientos y estrategias, para apoyar el desarrollo académico, afectivo y social, de los estudiantes, considerando sus diferentes necesidades, no podemos asegurar que esta política llegue a todos los estudiantes. Creo que hay un segmento que ha sido descuidado, como son los alumnos más aventajados, porque nos hemos focalizado en los alumnos vulnerables, que son los que más requieren atención, pero por privilegiarlos a ellos, hemos caído en esa falencia.

EL colegio no ha implementado estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de manera tal, que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.

Se destaca que la institución cuenta con un equipo de integración muy eficiente, con educadoras, asistentes sociales y psicólogas, que son las profesionales que se encargan de realizar un plan de trabajo individual para cada estudiante que presente necesidades educativas especiales, trabajo con la familia y procedimientos de evaluación y seguimiento.

Digno de destacar es el Programa de Orientación Vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios superiores que incluye una Feria Vocacional que se realiza en octubre en el plantel, al que acuden todas las universidades e institutos de La Serena y de Coquimbo, y se les entrega a todos los alumnos de 3^a y 4^a medio, información actualizada sobre alternativas de estudios, sistema de ingresos, becas y créditos.

6.- RECURSOS HUMANOS FINANCIEROS MATERIALES Y TÉCNOLÓGICOS:

Esta área obtuvo un 50% y dice relación con el equipo humano, que en este caso, en mi colegio, como el de la mayoría que trabaja en sistema público, es idóneo, comprometido y motivado con su trabajo.

Pero, lamentablemente el establecimiento no cuenta con procedimientos de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual, pueda diseñar e implementar políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por ellos, lo que es una gran carencia y motivo de insatisfacción en el personal, pues el colegio, tiene un 85% de vulnerabilidad, pero j se ha capacitado a las personas para trabajar con este tipo de alumnos, ni con las graves problemáticas económico social que presentan.

Tampoco el sistema ofrece reconocimientos para las buenas prácticas que promuevan el compromiso profesional, lo que significa que los buenos profesores emigran al sistema particular. Para muestra un ejemplo. El equipo técnico se propuso contratar los mejores profesores de la comuna. Conseguimos contratar, con mucho esfuerzo a un excelente profesor de lenguaje, que estaba trabajando muy bien con los alumnos, pero apareció un colegio particular, específicamente el colegio alemán, le hizo una oferta económica que dobló lo que se le pagaba en el sistema público y, obviamente nos quedamos sin profesor de lenguaje y obligados a quedarnos con aquellos docentes sin experiencia, recién egresados, o al revés aquellos colegas que ya llevan muchos años en el sistema y ya están cansados y entregan un mínimo de esfuerzo en la sala. También se está produciendo una escasez de buenos profesores especialmente de lenguaje y matemática, que

actualmente aumentaron sus horas y ellos pueden darse el lujo de “negociar” el precio hora de clase.

Otro problema que se presenta, es que el establecimiento no cuenta con un mecanismo de reemplazo de licencias médicas cortas (1 semana o de 10 días), quedando los cursos sin atender debidamente, porque se les pasa lista y se asigna una actividad, pero evidentemente, no hay objetivos a lograr.

En cuanto a los **Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos**, obtuvo una ponderación de un 50%, porque no existen políticas y procedimientos que aseguren una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

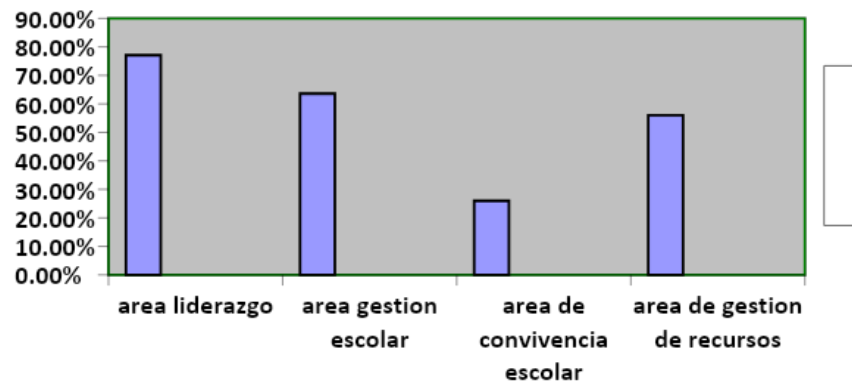
Si bien es cierto, una de las fortalezas que tiene el establecimiento es la tecnología, el registro de mantención y monitoreo del uso de los recursos radica en una sola persona, que es el técnico, quien tiene que preocuparse de la mantención de 4 laboratorios, por lo tanto, ha ocurrido, que algunas veces los computadores y la tecnología, no siempre funciona.

Un ejemplo: los estudiantes, no pueden trabajar conectados a internet, todo el curso (30 a 40 computadores, porque el sistema colapsa y se cae).

Además falta establecer un sistema eficiente de antivirus, que resista un uso intensivo de los computadores, y no solo aplicar estas muestras gratis, que evidentemente, no son tan eficientes, como un sistema que tenga licencia y garantía.

PROMEDIO POR ÁREAS

ÁREAS	PROMEDIO
AREA LIDERAZGO	27/35 = 77,1%
ÁREA DE GESTIÓN ESCOLAR	35/55 = 63,6%
ÁREA DE CONVIVENCIA ESCOLAR	13/50 = 26%
ÁREA DE GESTIÓN DE RECURSOS	14./25= 56.0%
TOTAL	89.0



Según lo expresado en el Diagnóstico nuestras falencias estarían dadas en el Área de Convivencia Escolar (40%), es por eso que considerando también el hecho que el Ministerio exige a los establecimientos educacionales una política de resolución pacífica de los conflictos, es que realizaré el plan de mejoramiento en esta área-

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO DE COQUIMBO

He procedido a insertar estos datos tomados del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, por corresponder a información veraz y subida a la plataforma del Ministerio de Educación, y que a la vez, permite trabajar con modelos reales de educación y ajustados a las exigencias del Ministerio.

1. Antecedentes del establecimiento

1.1. Antecedentes Generales

En esta sección complete los siguientes antecedentes:

Nombre del Establecimiento Educacional	Instituto Superior de Comercio
RBD-DV	609 - 2
Dependencia Administrativa	Municipal
Tipo de Formación Diferenciada (en caso de Educación Media)	Técnico - Profesional
Nombre del Director	Fernando Carvajal Araya
Dirección	Doctor Marín 367
Teléfono	051 - 321092
Correo Electrónico	iscoquimbo@gmail.com
Región	Coquimbo
DEPROV	Elqui
Comuna	Coquimbo

Indique si el/a Director/a del Establecimiento Educativo cuenta con facultades delegadas para administrar recursos.	SI <input checked="" type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
Si el Establecimiento Educativo está adscrito al sistema de financiamiento compartido, indique el cobro promedio mensual al 30 de Abril del 2012.	\$ 6.000	
Indique el año de firma del convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa.	2012	

Complete la información contenida en el siguiente cuadro, sólo en caso de que su Establecimiento Educativo haya suscrito el Convenio de Igualdad de Oportunidades en el marco de la Ley de Subvención Escolar Preferencial.

Clasificación de acuerdo a la SEP	Emergente
Nº de alumnos Prioritarios SEP	104

1.2. Niveles Educativos y Tipos de Formación

Indique los Niveles Educativos impartidos por el establecimiento educacional.

(Marque con X)

Niveles Educativos y Tipos de Formación	
Educación Parvularia	
Educación Básica	
Educación Media	
Formación Diferenciada HC	
Formación Diferenciada TP	X
Formación Diferenciada Artística	

Indique la Matrícula TP para cada una de las especialidades impartidas.

Matrícula	Nº de Cursos	Total Hombres	Total Mujeres	Total (Hombres + Mujeres)
Especialidad: Contabilidad	6	90	132	222
Especialidad: Secretariado	2	15	62	77
Especialidad: Ventas	5	51	105	156
Especialidad:				0
Especialidad:				0
Especialidad:				0
Totales	13	156	299	455

1.4. Dotación Profesional y Técnica

Indique la dotación del personal del Establecimiento Educativo, señalando el total de horas contratadas.

Dotación del Establecimiento Educativo	Nº Personas	Nº de Horas
Director/a	1	44
Subdirector/a	1	44
Inspector/a General	2	88
Jefe/a Técnico	1	44
Jefe/a de Producción o Especialidad	1	44
Orientador/a	1	44
Docentes de Aula	37	1143
Docentes de Especialidad	14	504
Otros Profesionales	5	220
Asistentes de la Educación	28	1232
Total	91	3407

Número de horas de colaboración: 8 horas

INFORMACIÓN SIMCE

Puntaje Promedio	Tendencia últimos tres años Alza, fluctuante, constante o Baja	Resultados año 2010		Meta año 2016	
		Nº estudiantes	Puntaje Promedio	Nº estudiantes	Puntaje Promedio
Lenguaje y Comunicación	Baja	228	253	228	25
Matemática	Baja	215	248	215	259

INFORMACIÓN P.S.U.

	Tendencia de los resultados Alza, fluctuante, constante o Baja	Año 2011		Meta 2013	
		Estudiantes	Puntaje Promedio	Estudiantes	Puntaje Promedio
Egresados que rinden PSU	Matrícula Total de 4º Medio	216	***	243	***
	Nº de estudiantes que rinden PSU	121	465.58	137	470
	% de estudiantes que rinden PSU, en relación a la matrícula total	56.02%			
Puntaje promedio	Lenguaje y Comunicación		466.30	137	470
	Matemática		464.86	137	468
Calidad de los resultados	Porcentaje de estudiantes que están por sobre los 450 puntos		61.98%		

DEFINICIÓN DE LAS METAS DE TITULACIÓN

Nivel de Educación Media		Tendencia últimos tres años Alza, fluctuante, constante o Baja	Año 2011	Meta año 2013
Especialidad:	Contabilidad	Alza	84 / 179	85
Especialidad:	Secretariado	Baja	11/32	15
Especialidad:	Ventas	Fluctuante	45 / 57	47
Especialidad:				
Especialidad:				
Especialidad:				

Aprendizaje Clave	Indicador de Aprendizaje	Curso	Nº de estudiantes que rinden la prueba de RP	Número de estudiantes que alcanzan Nivel BAJO		Número de estudiantes que alcanzan Nivel MEDIO-BAJO		Número de estudiantes que alcanzan Nivel MEDIO-ALTO		Número de estudiantes que alcanzan Nivel ALTO	
				Diagnóstico	Meta Dic. 2013	Diagnóstico	Meta Dic. 2013	Diagnóstico	Meta Dic. 2013	Diagnóstico	Meta Dic. 2013
Argumentación	Fundamenta Posibles Respuestas	1º Medio		109	0	48	47	14	111	7	20
		2º Medio									
		3º Medio									
		4º Medio									
	Elabora Estrategias de Solución	1º Medio		61	0	79	78	34	70	4	30
		2º Medio									
		3º Medio									
		4º Medio									
	Evalúa y Argumenta la Respuesta	1º Medio		107	0	66	65	5	100	0	13
		2º Medio									
		3º Medio									
		4º Medio									

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO, AREA DE CONVIVENCIA

INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO, COQUIMBO

	NOMBRE	ESTAMENTO QUE REPRESENTA
Equipo Responsable	Sandra Rojas Balcázar	Encargada de Convivencia Escolar
	Elsa Muñoz Peralta	Orientadora
	Marcela Torres Alvear	Coordinadora P.I.E.
	Carmen Quiroga Araya	Psicóloga
	Sonia Véliz Váldez	Representante Profesores

METAS 2014	<p>Promover una actitud positiva ante la vida, la tolerancia, el respeto por la diversidad étnica y cultural y el valor integral de la persona.</p> <p>Generar un espacio educativo de crecimiento personal, donde los estudiantes, aparte de su formación académica reciban una formación valórica, que los enaltezca como persona.</p>
------------	--

<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Desarrollar acciones que permitan vivenciar una sana convivencia, con acciones de prevención y acción ante casos de acoso o violencia escolar, enmarcadas en el respeto, el diálogo y el compromiso de toda la comunidad educativa, de manera que las actividades académicas se desarrollen en un ambiente propicio para el aprendizaje.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- identificar situaciones que alteren la sana convivencia en el establecimiento, en la confianza de intervenir modelando y enseñando maneras constructivas de relacionarse y resolver los conflictos. 2.- Fomentar los valores propios de una sociedad democrática, participativa y tolerante. 3.- Promover el buen trato entre los distintos estamento, que permita una interacción positiva entre los mismos. 4.- Comprometer a todos los estamentos de la comunidad educativa con la buena convivencia escolar y sus beneficios. 5.- Destacar y difundir buenas prácticas de convivencia, fomentando la resolución pacífica de los conflictos, que permitan un buen ambiente de aprendizaje. 6.- Desarrollar habilidades que permitan enfrentar y resolver asertivamente los conflictos.

FASE INICIAL O DE DIAGNÓSTICO

ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	RESULTADOS	MEDIOS DE VERIFICA.
1.-Diagnóstico Institucional, según formato de la Plataforma-	Equipo Técnico	Encuesta impresa Área de Convivencia.	40% de logro	Tabulación de la información-
2.- Aplicación de encuesta respecto a conflicto entre pares.	Orientadora y Encargada de Convivencia	Encuesta impresa	En desarrollo	Tabulación de los resultados

FASE DE DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN

	RESPONSABLES	RECURSOS	RESULTADOS	MEDIOS DE VERIFI.
1.-Charlas motivacionales	Encargada de convivencia y orientadora	Relator, videos, presentaciones	Comunidad escolar motivada y comprometida en la buena convivencia	Lista de asistencia
2.- Celebrar la semana de la buena convivencia	Profesores jefes, orientadora	Programa de actividades	Muestra artística y de diarios murales de la buena convivencia	Registro de las actividades realizadas.

FASE DE PREVENCIÓN

ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	RESULTADOS	MEDIOS DE VERIFICACION
Implementación programa de Buen Trato	Encargada convivencia, orientadora, profesores jefes	Manual del programa	Fomento del Buen trato	Portafolio de actividades
Implementación del uso y difusión del Decálogo del Institutano	Equipo técnico, Profesores del plan técnico profesional	Fotocopia y difusión del decálogo	Reflexión valórica del decálogo	Pauta de cotejo
Implementación del programa “Recreos entretenidos”	Orientadora y Centro de alumnos	Monitores, música, pantallas, equipos deportivos	Compartir diversas actividades en un marco de respeto y tolerancia	Videos, fotos, registro de firma de actividades

FASE DE INTERVENCIÓN Y ABORDAJE

ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	RESULTADOS	MEDIOS DE VERIFICACION
Recepción de denuncias	Coordinadora de P.I.E y psicóloga	Protocolo de mediación, de acoso y de conflicto entre pares.	Institucionalización de la resolución pacífica de los conflictos.	Registro de denuncias y actas de protocolos.
Análisis medidas formativas y resolución de los conflictos.	Comité de convivencia escolar	Protocolo de intervención	Implementación de medidas formativas	Registro de escrito de las reuniones realizadas para el análisis.
Seguimiento	Comité de convivencia escolar	Pauta de evaluación de la intervención en casos de conflictos	Seguimiento y cierre de intervenciones	Acta de seguimiento.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1.- Instrumento para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.
- 2.- Orientaciones y Uso de recursos, Ministerio de Educación
- 3.- Mapas de Progreso del Aprendizaje, sectores lenguaje y comunicación
- 4.- Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de la Educación Media, Unidad de Curriculum Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.
- 5.- Sitios de Internet de Comunidad Escolar, cl., Ministerio de Educación
- 6.- [www. Cerm.es](http://www.Cerm.es)