



Magíster En Educación Mención Gestión De Calidad

Trabajo De Grado II

**Diagnóstico Institucional Y Plan De Mejoramiento Educativo
Escuela Básica Pozo Almonte**

Profesor Guía:

Paola Andrea Flores Ramos

Alumno (s):

Lino Antonio Aliaga Aliaga

Santiago - Chile, marzo de 2019

Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento Escuela Básica Pozo Almonte

Índice	3
Abstract	4
Introducción	4

Marco Teórico	5
Dimensionamiento del Establecimiento	7
Análisis del Diagnóstico Situacional (Áreas y Dimensiones)	9
Desarrollo de los Descriptores (Evidencias y niveles)	19
Análisis de los resultados	20
Plan de Mejoramiento.	23
Bibliografía	27

Abstract

El presente trabajo considera un diagnóstico institucional de la situación real de la Escuela Básica Pozo Almonte en las dimensiones de Gestión Pedagógica, Liderazgo, Convivencia Escolar y Recursos; así como también una propuesta de Plan de Mejoramiento Educativo basado en la información recolectada a partir del diagnóstico antes señalado.

Para realizar el diagnóstico institucional, se considerarán fuentes de información directas e indirectas que incluyen entrevistas a directivos, docentes y asistentes de la educación.

La propuesta de mejoramiento tendrá directa relación con las debilidades determinadas mediante el diagnóstico y considerará todas las dimensiones que forman parte del quehacer de la escuela.

Introducción

Para recolectar la información que será parte del diagnóstico de la realidad actual de la Escuela Básica Pozo Almonte se considera fuentes directas e indirectas de información.

Dentro de las fuentes directas de información se considera la aplicación de entrevistas al menos al 25 % de los funcionarios de la Escuela Básica Pozo Almonte, teniendo en cuenta entrevistar proporcionalmente a directivos, docentes y asistentes de la educación. Como fuentes indirectas se considerarán los reportes de la Agencia de Calidad de la Educación, tales como los resultados de las Pruebas SIMCE, Categorización de los establecimientos educacionales, también se considerará los informes para establecimientos educacionales del Sistema de Evaluación Docente (Docentemás). Por otra parte, se considerará la información sobre usos de recursos SEP, declarados en la Cuenta Pública de la Escuela Básica Pozo Almonte.

Marco teórico

En los últimos años, a partir de la reforma de los años 90, la Educación en Chile ha ido sufriendo una serie de cambios y reformas, se comienza en esa década a hablar de Contenidos Mínimos Obligatorios, Objetivos Transversales, Mapas de Progreso, se comienza a mencionar como los pilares fundamentales de la educación en Chile, a la Calidad de la Educación, la Igualdad y la Equidad.

En 2000 – 2001 se modifican los decretos que fijaban los CMO, los OFT y los OFV, se comienza a hablar de Bases Curriculares especialmente en la Educación Parvularia y se dan a conocer los Aprendizajes Esperados en las diferentes asignaturas de la Enseñanza Básica.

Con movimientos sociales como la llamada Revolución Pingüina (2006) se sientan los cimientos para una nueva gran reforma de la educación pública en Chile, se deroga la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) y se promulga la Ley N° 20.370 General de Educación (LGE) que busca instalar definitivamente en la educación chilena los conceptos de Calidad, Equidad, Igualdad e Inclusión que debían asegurar que todos los estudiantes tuvieran las mismas oportunidad de recibir una educación acorde a sus necesidades y que por otro lado buscaba que los colegios que recibían recursos estatales para entregar educación no pudieran seleccionar o discriminar a quienes quisieran acceder a ellos, así se pretendía evitar que el factos socio-económico fuera un motivo que coartara la posibilidad que todos los estudiantes tuvieran las mismas oportunidades de recibir una educación que les permitiera una movilidad social.

Al alero de la Ley 20.529 de 2011 se comienza dar pasos concretos en la dirección de garantizar la igualdad de oportunidad para todos los niños, niñas y jóvenes de Chile para recibir una educación de calidad, con está mirada es que nace el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Gestión Escolar (SACGE). Surgen nuevos actores en el ámbito educacional, la Superintendencia de Educación, la Agencia de Calidad de la Educación junto al Consejo Nacional de Educación

apoyarán la labor del Ministerio de Educación, cumpliendo cada uno funciones que antes estaban radicadas exclusivamente en el Ministerio de Educación.

La Ley N° 20.248 de 2008 o Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP) hace su aparición como una forma que los recursos destinados a mejorar los aprendizajes puedan ser al menos utilizados por los establecimientos educacionales para desarrollar acciones que vayan apoyo de los estudiantes que más los necesiten, esto lo hacen a través de los Proyectos de Mejoramiento Educativo (PME) que cada establecimiento debe elaborar y que le permiten obtener los recursos financieros de los fondos SEP que les corresponde mensualmente percibir en base a la matrícula de estudiantes prioritarios que tenga.

La Ley de Carrera Docente comienza a hacerse efectiva, con el encasillamiento de los docentes en base a los resultados que han obtenido en la Evaluación Docente o en la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP) y los años de servicio de los docentes. Esto también va de la mano con los Programas de Desarrollo Profesional Docente y la nueva estructura de remuneraciones para los docentes que deciden entrar en la Carrera Docente.

Llegamos al año 2015, con la norma que debuta en ese año es la Ley de Inclusión N° 20.845 (LIE) que regula la admisión de las y los estudiantes a los establecimientos escolares, termina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en la educación entre otras disposiciones que apuntan a que todas las niñas, todos los niños y jóvenes tengan las mismas oportunidades de acceder a educarse en los establecimientos que sus familias decidan. Para lograr una admisión en los establecimientos educacionales que no describe bajo ningún criterio se crea el Sistema de Admisión Escolar que tampoco ha estado exento de dificultades y críticas.

En el año 2017 se publica la Ley N° 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública, en el año 2018 comienza a hacerse efectiva esta Ley que presenta una nueva forma de administrar la Educación Pública con la creación de los cuatro primeros Servicios Locales de Educación Pública, a saber, SLPE Huasco, SLEP

Puerto- Cordillera, SLEP Barrancas y SLEP Araucanía Costa. Este nuevo sistema de administración comienza con el proceso que se llamado por muchos de desmunicipalización de la educación pública, liberando así de una responsabilidad a los municipios, responsabilidad que les había sido encomendada paulatinamente en la década de los 80 y que en algunos casos fue realizada con cierto éxito y en otros no fue tan exitosa, especialmente en el área de manejo de los recursos asignados para el logro de los objetivos que el sistema educativo le planteaba a los municipios como sostenedores de los establecimientos educacionales que les había traspasado el MINEDUC o que ellos mismos habían creado.

Dimensionamiento del Establecimiento Educacional.

Los usuarios de la Escuela Básica Pozo Almonte están constituidos por una matrícula de 649 estudiantes que corresponden a 4 cursos de Educación Parvularia y 16 cursos de Educación Básica que asisten en un régimen de Jornada Escolar Completa con 38 horas de clases semanales.

En lo que se refiere a los recursos humanos la Escuela Básica Pozo Almonte cuenta con un Equipo Directivo está formado por 4 Profesionales de la Educación (Director, Inspector General y 2 Jefe de UTP). Para atender las clases de los 20 cursos existentes se cuenta con 5 Educadoras de Párvulos, 24 docentes de aula, un equipo de Convivencia Escolar conformado por 4 personas, Equipo de Integración Escolar con 11 profesionales entre Psicólogos, Psicopedagogos, Educadores Diferenciales, Fonoaudiólogos y Kinesiólogos, además se cuenta con asistentes de aula desde NT1 hasta Cuarto año básico, además se cuenta con tutores para que acompañen a los estudiantes con NEEP en sus tareas diarias.

Este establecimiento según clasificación de la Agencia de la Calidad de la Educación se encuentra en la Categoría de Desempeño Medio Bajo.

Los resultados de lo dicha categorización son los siguientes, a los cuales también se pueden agregar los resultados SIMCE de los últimos tres periodos de medición.

Indicador	Puntaje	Indicador	Puntaje
-----------	---------	-----------	---------

Distribución por niveles de Aprendizajes	35	Hábitos de Vida Saludable	68
Autoestima y Motivación Escolar	72	Asistencia Escolar	65
Clima de Convivencia Escolar	73	Retención Escolar	70
Participación y Formación Ciudadana	77	Equidad de Género en los Aprendizaje	100
Puntaje SIMCE	41	Progreso SIMCE	77

Los resultados de las Evaluaciones SIMCE de los últimos tres años que ha obtenido la Escuela Básica Pozo Almonte se presentan en las siguientes tablas.

Puntajes Cuartos Años Básicos

Prueba	2015	2016	2017
Lectura	234	233	257
Matemática	219	239	257

Puntaje Octavos Años Básicos

Prueba	2014	2015	2017
Lectura	199	220	235
Matemática	223	225	245

En la Escuela existe un buen clima de trabajo, tanto entre los estudiantes como entre los diferentes estamentos de funcionarios, incluidos docentes y asistentes de la educación. Este buen ambiente se ha ido consolidando como uno de los sellos del establecimiento, pero sustentado en un Manual de Convivencia Escolar que es actualizado año a año con la participación de estudiantes, apoderados, docentes y asistentes de la educación.

Otro punto a considerar, es que no existe demasiada rotación de funcionarios, tanto docentes como asistentes de la educación.

En base a los datos obtenidos en las encuestas y la observación de la realidad en posible realizar las siguientes acciones:

Mantener las buenas relaciones que existe entre los docentes y el director y entre ellos mismos.

Fortalecer la confianza que existen de los docentes hacia el director y entre ellos mismos.

Fortalecer las altas expectativas que tienen en la escuela respecto de los logros de los(as) estudiantes.

Generar actividades e incentivos que apunten al reconocimiento del trabajo de los docentes.

Gestionar capacitaciones y perfeccionamientos considerando a los docentes en la elección de los cursos o materias.

Realizar revisión, análisis y reelaboración del PEI del establecimiento al menos una vez cada año, con la participación del 100% de los integrantes de la comunidad educativa.

Elaborar un plan de monitoreo y registro de la cobertura curricular de todas las asignaturas en la totalidad de los niveles y cursos de la escuela.

Elaborar un plan de acompañamiento en el aula, que incluya la correspondiente retroalimentación, al 100% de los docentes, con al menos dos visitas por semestre a cada uno de ellos.

Aumentar en 12 puntos los resultados de las mediciones SIMCE, en cada una de las pruebas, repartidos equitativamente en los tres años de duración del convenio de desempeño.

Gestionar un plan de perfeccionamiento y capacitación para los docentes que considere dos instancias anuales para el 100% de los docentes.

Establecer un plan de evaluación del desempeño al 100 % docentes que incluya dos instancias al año.

Diseñar un plan de optimización de los recursos financieros que permitan dar cobertura al 100 % de las necesidades de la escuela.

Análisis del Diagnóstico Situacional (Áreas y Dimensiones)

Dimensión Gestión Pedagógica

Los resultados obtenidos en las Pruebas SIMCE en los últimos cinco años han sido fluctuantes, sin variaciones significativas respecto de los resultados de la misma escuela, al igual que al ser comparados con los obtenidos por establecimientos del mismo Grupo Socio-económico. Sin embargo, los tres últimos años se ha visto una mejora significativa especialmente en la asignatura de matemática al comenzar a trabajar con el apoyo de una ATE, que entrega material para todos los estudiantes y planificaciones para el trabajo de los docentes aparte de realizar acompañamiento a los docentes en el aula y entregar la correspondiente retroalimentación respecto de las prácticas pedagógicas observadas en las aulas. También se comienza a trabajar con los docentes en mejorar sus prácticas en las demás asignaturas a través de talleres entre pares donde los mismos docentes presentan sus experiencias que les han reportado resultados positivos en los aprendizajes de los estudiantes.

Por otro lado, se generan instancias de capacitación para los docentes en el área de mejorar y diversificar las metodologías y estrategias de trabajo en el aula en pos de obtener cada vez mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes en todas las asignaturas que forman el currículum de cada uno de los niveles de enseñanza de la escuela.

A partir de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes se puede apreciar que ellos valoran positivamente su trabajo con el currículum de los respectivos cursos y asignaturas que atienden.

Dimensión de Liderazgo

Esta dimensión necesita mejorar algunos aspectos especialmente en lo que dice relación con la instalación de rutinas que apunten a mejorar el conducto regular para solicitar permisos administrativos y registro de asistencia y atrasos de los funcionarios. Por otra parte, es relevante poder mejorar la comunicación entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

También es importante mencionar que las interrelaciones entre los distintos integrantes de la comunidad educativa son buenas, pero no se evidencia que

estas buenas interrelaciones aporten en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la escuela.

Para poder obtener información que se relevante que permita establecer el grado de relaciones que existen en la escuela se aplican tres encuestas que se transcriben a continuación.

Encuesta 1

Ambiente de Trabajo: Clima – Confianza

Estimado Profesor: le invitamos a contestar la siguiente encuesta, marcando con una X la alternativa que más se acomode a su respuesta.

Clima escolar

Relación director-docente

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
1. El(la) director(a) trata a todos los docentes por igual.	1	2	3	4
2. El(la) director(a) visita regularmente las salas de clases	1	2	3	4
3. El(la) director(a) le dice a los docentes lo que espera de ellos.	1	2	3	4
4. El(la) director(a) hace evaluaciones significativas acerca de su desempeño y el de sus colegas.	1	2	3	4
5. El(la) director(a) define estándares de desempeño claros, desafiantes y alcanzables para los docentes de esta escuela.	1	2	3	4
6. El(la) director(a) es amistoso y amable con los docentes.	1	2	3	4
7. Existen buenas relaciones humanas entre el(la) director(a) y los docentes (profesorado, administrativos, etc.)	1	2	3	4

Relación entre docentes

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
8. Entre las personas de esta institución predomina un ambiente de amistad.	1	2	3	4
9. Los docentes de esta escuela se ayudan y apoyan entre sí	1	2	3	4
10. Los docentes de esta escuela hacen su trabajo con entusiasmo	1	2	3	4
11. Los docentes de esta escuela se agradan entre si	1	2	3	4
12. En esta escuela, los docentes nuevos son fácilmente aceptados por sus colegas más antiguos	1	2	3	4
13. Los docentes se sienten orgullosos de esta escuela	1	2	3	4

Énfasis académico

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
14. Los estudiantes de esta escuela se interesan por aprender, cooperar y participar durante las clases	1	2	3	4
15. La escuela fija altos estándares de desempeño académico.	1	2	3	4
16. Los estudiantes de esta escuela se esfuerzan por mejorar sus calificaciones	1	2	3	4
17. En esta escuela, el ambiente de aprendizaje dentro de la sala de clases es ordenado y serio	1	2	3	4
18. El equipo directivo y los docentes tienen altas expectativas en el desempeño de los estudiantes.	1	2	3	4

Confianza

Confianza docente director

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
19. Ud. cree que la mayor parte de las personas dice la verdad.	1	2	3	4
20. La mayoría de las personas cumple lo que dice.	1	2	3	4
21. Ud. cree que las personas son, en general, confiables.	1	2	3	4
22. Cuando se presentan problemas en su trabajo, el(la) director(a) hace lo posible por ayudarlo.	1	2	3	4
23. El(la) director(a) se preocupa por el bienestar de los docentes que trabajan en esta escuela.	1	2	3	4
24. El(la) director(a) es una buena persona.	1	2	3	4
25. El(la) director(a) tiene la experiencia y los conocimientos adecuados para poder realizar bien su trabajo.	1	2	3	4
26. El (la) director(a) hace bien su trabajo	1	2	3	4
27. En general, ud tiene una buena comunicación con el(la) director(a).	1	2	3	4
28. Al(la) director(a) le interesan sus opiniones.	1	2	3	4
29. Entre el(la) director(a) y ud, hay libertad para intercambiar y discutir ideas, opiniones, sentimientos y frustraciones.	1	2	3	4
30. La reacción de el(la) director(a) depende del día.	1	2	3	4
31. El(la) director(a) se comporta de una manera impredecible.	1	2	3	4
32. El(la) director(a) y ud. tienen gustos e intereses parecidos (deportivos, afinidad política, aficiones o "hobbies", etc.).	1	2	3	4
33. En términos generales, ud. tiene varias cosas en común con el(la) director(a) (tienen estudios semejantes, situación familiar parecida, proyectos de vida similares, etc.).	1	2	3	4
34. El(la) director(a) es una persona honesta.	1	2	3	4
35. El(la) director(a) mantiene una actitud positiva al enfrentar las distintas situaciones	1	2	3	4
36. Cuando el (la) director(a) se compromete a algo, lo hace.	1	2	3	4
37. El(la) director(a) cumple los compromisos que asume.	1	2	3	4
38. El(la) director(a) es una persona justa.	1	2	3	4
39. El(la) director(a) es justo(a) al opinar sobre su trabajo.	1	2	3	4
40. En general, ud. Sabe que puede confiar en el(la) director(a) de esta escuela.	1	2	3	4
41. Ud. confía en el(la) director(a) de esta escuela.	1	2	3	4
	M u y B a j o	B a j o	A l t o	M u y A l t o
42. El nivel de confianza que ud tiene en el director es:	1	2	3	4

Confianza entre docentes

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
43. En general, ud tiene una buena comunicación con sus colegas.	1	2	3	4
44. En general, sus colegas se interesan por sus opiniones.	1	2	3	4
45. Entre ud y sus colegas, hay libertad para intercambiar ideas, opiniones, sentimientos y frustraciones.	1	2	3	4
46. Los docentes de esta escuela son personas honestas.	1	2	3	4
47. Sus colegas son personas íntegras, que actúan de acuerdo a principios éticos y morales.	1	2	3	4
48. Si sus colegas prometen algo, harán lo posible por cumplirlo.	1	2	3	4
49. Sus colegas cumplen los compromisos que asumen.	1	2	3	4
50. En general, usted sabe que puede confiar en sus colegas.	1	2	3	4
51. Ud. confía en el resto de los docentes de esta escuela.	1	2	3	4

	M u y B a j o	B a j o	Alt o	M u y Alt o
52. El nivel de confianza que usted tiene en sus colegas es:	1	2	3	4

Encuesta 2: La Intimidad del Profesor

Estimado Profesor: le invitamos a contestar la siguiente encuesta, marcando con una X la alternativa que más se acomode a su respuesta.

Compromiso

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
53. Ud. está dispuesto a hacer un gran esfuerzo, más allá de lo que se exige, para ayudar a que este establecimiento sea exitoso y entregue una buena formación a sus estudiantes.	1	2	3	4
54. Ud. le comenta a sus amigos y/o colegas que ésta es una excelente escuela en la cual trabajar	1	2	3	4
55. Ud. siente mucha lealtad hacia esta escuela	1	2	3	4
56. Ud. ha estado siempre dispuesto a realizar cualquier tipo de tarea, con tal de seguir trabajando en esta escuela.	1	2	3	4
57. Ud. considera que sus valores personales y los valores de esta escuela son muy similares	1	2	3	4
58. Ud. se siente orgulloso de formar parte de esta escuela	1	2	3	4
59. Si el trabajo fuera parecido (cantidad de horas pedagógicas, sueldo, etc.), usted estaría dispuesto a trabajar en otra escuela	1	2	3	4
60. La escuela lo estimula a dar lo mejor de sí en su trabajo	1	2	3	4
61. Si su situación laboral en esta escuela empeorara, Ud. pensaría en irse	1	2	3	4
62. Ud. está muy contento de haber elegido esta escuela como su lugar de trabajo	1	2	3	4
63. Ud. siente que tiene la "camiseta puesta" con esta escuela	1	2	3	4
64. Normalmente, Ud. comparte la forma en que en la escuela maneja los asuntos relativos al personal	1	2	3	4
65. A Ud. realmente le preocupa el futuro de esta escuela y de sus estudiantes.	1	2	3	4
66. Ud. considera que esta escuela es la mejor institución educativa en la que podría trabajar	1	2	3	4
67. Ud. tiene mucho que ganar quedándose indefinidamente en esta escuela	1	2	3	4
68. Ud. recomendaría esta escuela a padres que están buscando un colegio para sus hijos	1	2	3	4

Motivación

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
69. Ud. disfruta mucho con su trabajo	1	2	3	4
70. Ud. lo pasa bien trabajando	1	2	3	4
71. Su trabajo es bastante agradable	1	2	3	4
72. Su trabajo es entretenido	1	2	3	4
73. Su trabajo es muy interesante	1	2	3	4
74. El nivel de motivación que usted tiene en su trabajo es:	1	2	3	4

Satisfacción

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
75. Ud. se siente satisfecho con el tipo y calidad de los medios de comunicación disponibles (como diarios murales, boletines, revistas, etc.)	1	2	3	4
76. Ud. se siente contento con el grado de comunicación que tiene con el equipo directivo de esta escuela	1	2	3	4
77. Ud. se siente satisfecho con los temas que le informa la escuela	1	2	3	4

78. Ud. está satisfecho con el grado de libertad que posee para realizar su trabajo	1	2	3	4
79. Ud. se siente satisfecho con las oportunidades que tiene de participar en las decisiones relacionadas con su trabajo	1	2	3	4
80. El trabajo que usted realiza en esta escuela es importante	1	2	3	4
81. Ud. se siente responsable del trabajo que realiza en esta escuela	1	2	3	4
82. Ud. logra cosas importantes haciendo su trabajo	1	2	3	4
83. Ud. puede hacerse cargo de mejorar su trabajo	1	2	3	4
84. A Ud. le gusta su trabajo	1	2	3	4

Disposición a participar

85. A Ud. le interesa saber lo que pasa en la escuela (a través de los medios de comunicación existentes)	1	2	3	4
86. Ud. se interesa por utilizar los medios disponibles para manifestar sus quejas y/o comentarios	1	2	3	4
87. Ud. está siempre dispuesto a hacer sugerencias para mejorar la calidad o eficiencia de su trabajo	1	2	3	4
88. Ud. informa al equipo directivo de la escuela sobre problemas en el desarrollo de su trabajo	1	2	3	4
89. Ud. informa al equipo directivo sobre cualquier desperdicio de materiales, energía, etc., dentro o fuera de su área de trabajo	1	2	3	4
90. Ud. se interesa por asistir a las reuniones de trabajo que se realizan en la escuela	1	2	3	4
91. Ud. se interesa por aportar ideas en las reuniones de trabajo que se realizan en la escuela	1	2	3	4

Disposición a participar en los siguientes temas

	Muy bajo nivel de interés en participar	Bajo nivel de interés en participar	Alto nivel de interés en participar	Muy alto nivel de interés en participar
a) Asistencia y /o elección de capacitaciones o cursos de perfeccionamiento	1	2	3	4
b) Definición de la carga de trabajo (cuánto se hace y en cuánto tiempo)	1	2	3	4
c) Forma de organizar y realizar el trabajo	1	2	3	4
d) Control de la disciplina de la sala de clases	1	2	3	4
e) Definición de técnicas de enseñanza	1	2	3	4
f) Control sobre la cantidad de tareas asignadas a los estudiantes	1	2	3	4
g) Cobertura de los contenidos curriculares	1	2	3	4

h) Elaboración y modificación del Proyecto Educativo del establecimiento	1	2	3	4
i) Elección de textos escolares u otros materiales didácticos	1	2	3	4

Encuesta 3: Lo Que La Escuela Hace

Estimado Profesor: le invitamos a contestar la siguiente encuesta, marcando con una X la alternativa que más se acomode a su respuesta.

Reconocimiento

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
92. Con lo que usted ha aprendido en esta escuela, tiene más posibilidades de encontrar trabajo en otro establecimiento educacional.	1	2	3	4
93. En esta escuela existen incentivos para que usted se capacite y perfeccione.	1	2	3	4
94. Sus posibilidades de obtener mejores condiciones laborales (especialmente aumentos de sueldo y horas pedagógicas) en esta escuela dependen de las evaluaciones que los superiores (sostenedor, director, sub-director, etc.) hacen de su trabajo (evaluaciones de desempeño)	1	2	3	4
95. Si usted se capacita tiene más posibilidades de ser promovido.	1	2	3	4
96. En esta institución existe oportunidad de hacer varias cosas diferentes.	1	2	3	4
97. En esta institución le dan oportunidad de hacer trabajos desafiantes.	1	2	3	4
98. En esta escuela se preocupan de que su salario sea similar al de otros colegios.	1	2	3	4
99. Cuando usted hace bien su trabajo, usted es reconocido y felicitado públicamente.	1	2	3	4
100. Cuando obtiene logros importantes con sus estudiantes usted recibe manifestaciones de aprecio y apoyo de parte del equipo directivo.	1	2	3	4
101. En esta institución mientras mejor se haga el trabajo, tanto mayor es el reconocimiento que se recibe	1	2	3	4

Oportunidades de participación

	C o m p l e t a m e n t e e n d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	D e a c u e r d o	C o m p l e t a m e n t e d e a c u e r d o
102. Ud. participa en la toma de decisiones relacionadas con recompensas e incentivos asignados a los docentes	1	2	3	4
103. El(la) director(a) involucra a los docentes en la toma de decisiones que afectan directamente su labor pedagógica.	1	2	3	4
104. En esta escuela, Ud. puede informarse por distintos medios de lo que pasa (diario mural, revistas, boletines, etc.)	1	2	3	4
105. Ud. puede expresar sus comentarios y quejas a través de algún medio (como buzones, memos, correo electrónico, etc.)	1	2	3	4
106. En esta escuela lo incentivan a expresar sus opiniones.	1	2	3	4
107. Ud. tiene acceso a la mayoría de los medios de comunicación que posee la escuela (como diarios murales, boletines, revistas, etc.)	1	2	3	4
108. Ud. está al tanto de lo que ocurre en la escuela	1	2	3	4

	Muy bajo nivel de oportunidades de participar	Bajo nivel de oportunidades de participar	Alto nivel de oportunidades de participar	Muy alto nivel de oportunidades de participar
a) Asistencia y /o elección de capacitaciones o cursos de perfeccionamiento	1	2	3	4
b) Definición de la carga de trabajo (cuánto se hace y en cuánto tiempo)	1	2	3	4
c) Forma de organizar y realizar el trabajo	1	2	3	4
d) Control de la disciplina de la sala de clases	1	2	3	4
e) Definición de técnicas de enseñanza	1	2	3	4
f) Control sobre la cantidad de tareas asignadas a los estudiantes	1	2	3	4
g) Cobertura de los contenidos curriculares	1	2	3	4
h) Elaboración y modificación del Proyecto Educativo del establecimiento	1	2	3	4
i) Elección de textos escolares u otros materiales didácticos	1	2	3	4

Dimensión de Convivencia Escolar

La Dimensión de Convivencia Escolar de acuerdo a lo muestran los resultados de las encuestas es una de las dimensiones que mejores presenta, donde los

funcionarios declaran tener buenas relaciones con el Equipo Directivo y entre ellos, no obstante, a pesar de esas buenas relaciones no interactúan habitualmente con los Directivos ni entre ellos con la finalidad de realizar trabajos colaborativos que lleven al mejoramiento de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes y que aporten a un mejor ambiente de trabajo, que dichos sea de paso, no es malo pero tampoco es óptimo para que se puedan establecer interrelaciones que ayuden a ese ambiente de trabajo ideal que aspiran a lograr en la escuela.

Dimensión Gestión de Recursos

Esta es una de las dimensiones que se puede considerar la más avanzada en cuanto a su nivel de logro en los recursos materiales necesarios para el funcionamiento de la escuela se encuentran siempre disponibles. En los recursos humanos también se evidencia que están los profesionales, técnicos y asistentes necesarios para poder desarrollar la labor educativa que se le ha encomendado a la escuela. Si bien es cierto que se cuenta con los recursos humanos suficientes, solamente el estamento docente es evaluado formalmente y que puede ser evidenciado por resultados de sistema estandarizado de medición como es la Evaluación Docente que se comienza a aplicar a los docentes de la comuna y por ende a los docentes que ejercen su labor en la Escuela Básica Pozo Almonte.

“De los/as docentes que trabajan actualmente en su establecimiento, 27 han sido evaluados/as alguna vez (90% del establecimiento). Esta información se toma considerando la dotación docente a noviembre de 2018. Los resultados que han obtenido se han agrupado así: “De acuerdo a la ponderación de los 4 instrumentos y la decisión de la Comisión de Evaluación Local, de estos/as docentes:

- 0% obtuvo el nivel Destacado,
- 78% obtuvo el nivel Competente,
- 22% obtuvo el nivel Básico,
- 0% obtuvo el nivel Insatisfactorio.

En el año 2018, los resultados de la Evaluación Docente arrojaron los siguientes resultados: “se inscribieron 5 docentes, de los cuales 5 fueron evaluados/as.

De acuerdo a la ponderación de los 4 instrumentos y la decisión de la Comisión de Evaluación Local, de estos/as docentes:

- 0% obtuvo el nivel Destacado,
- 20% obtuvo el nivel Competente,
- 80% obtuvo el nivel Básico,
- 0% obtuvo el nivel Insatisfactorio.

De los/as docentes de su establecimiento inscritos/as este año, ninguno/a se negó a la evaluación.”

Desarrollo de los Descriptores (Evidencias y niveles)

Dimensión Gestión Pedagógica

En esta dimensión existen evidencias sistemáticas en cuanto a los resultados académicos de los estudiantes basados en los puntajes de las pruebas SIMCE de cada año considerando los niveles de cuarto y octavo básico. Por esto podemos ubicar esta dimensión en nivel que presenta Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados.

Dimensión Liderazgo

Es una dimensión donde no existen demasiadas evidencias sistemáticas salvo la información que se logró obtener al aplicar las encuestas que se han presentado en este mismo trabajo.

Dimensión Convivencia Escolar

Esta dimensión si bien existen acciones que se implementan no han evidencias sistemáticas que muestren los logros, grado de aceptación o participación en ellas

por parte de los integrantes de los diferentes estamentos de la Comunidad Educativa. Por esto podemos decir que en esta dimensión existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes para la comunidad.

Dimensión de Gestión de Resultados

Aún cuando se gestionan los recursos materiales no hay evidencias sistemáticas que permitan evaluar el impacto o la relevancia que esta gestión tiene en los resultados que se obtienen. Por otro lado no existe una sistematicidad en lo que dice relación con la gestión de los recursos humanos , tanto en su reclutamiento como en su perfeccionamiento o capacitación.

Análisis de los resultados

Los resultados de las pruebas del SIMCE, los resultados de la Evaluación Docente, lo que expresa el documento Resultados de Categorías de Desempeño de los Establecimientos Educativos 2018 de la Agencia de Calidad de la Educación indican que el esfuerzo de estar centrado en desarrollar acciones que no solo se deban mejorar los resultados académicos de los estudiantes , si no también esa mejora debe darse en otros indicadores que tienen que ver con la participación, el ambiente escolar, las actividades de vida saludable, la asistencia de los estudiantes a clases. Por otro lado, las mejoras deben apuntar a mejorar las competencias de los docentes que imparten las asignaturas de los diferentes niveles educativos que imparte la escuela.

A partir de la aplicación de las encuestas a una muestra de docentes y asistentes de la educación (25 % del total) se obtienen resultados que se describen a continuación.

Los resultados que aquí se muestran son los que de alguna forma presentan información que merece ser atendida ya sea por que presentan una realidad que no se percibía o por confirma hechos que ya se conocían, pero no se dimensionaba la situación real que ocurría.

La Encuesta 2, Intimidad del Profesor, es la que arrojó resultados que no eran esperados y que tienen que ver con Compromiso, Motivación, Satisfacción y Disposición a participar.

Sin embargo, la encuesta 3, presenta resultados que tienen que ver con lo que la escuela hace y con la oportunidad de participación y el reconocimiento de su labor en la escuela, que se reconoce como un punto débil a mejorar.

ENCUESTA 1: AMBIENTE DE TRABAJO: CLIMA – CONFIANZA

CLIMA ESCOLAR	Promedio	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Relación director docente	3.13	0.43	2	4
Relación entre docente	3.30	0.50	2	4
Énfasis académico	3.27	0.52	2	4
Confianza docente director	3.05	0.57	1	4
Confianza entre docentes	3.06	0.52	2	4
TOTAL de la ENCUESTA	3.16	0.51		

De acuerdo a los resultados de las encuestas en esta dimensión, se observa que los docentes y administrativos perciben a un director con buenas relaciones hacia ellos, de buen trato, amable; las relaciones entre los funcionarios son bastante amigables, realizando su trabajo con entusiasmo, aceptando a los nuevos integrantes en el equipo y sintiendo orgullo de pertenecer a él.

En cuanto al énfasis académico, se resalta con el mayor promedio las altas expectativas que tiene el equipo directivo y los docentes de sus estudiantes, siendo esto muy positivo para lograr buenos resultados en los aprendizajes.

La mayoría coincide que el director es una buena persona, obteniendo el promedio más alto en la confianza, tienen buena relación con él, es creíble y preocupado por el bienestar de los integrantes de su equipo.

Por último, la confianza entre los docentes, también presenta buenas puntuaciones, acá se obtiene como mejor promedio la buena comunicación entre pares.

ENCUESTA 2: LA INTIMIDAD DEL PROFESOR

INTIMIDAD DEL PROFESOR	Promedio	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Compromiso	3.42	0.55	1	4
Motivación	3.61	0.51	3	4
Satisfacción	3.32	0.51	2	4
Disposición a participar	3.30	0.58	1	4
TOTAL ENCUESTA	3.41	0,54		

El compromiso se muestra en esta encuesta, con un promedio de los más altos, llegando a 3.41 en general, lo que demuestra que los docentes están dispuestos a realizar esfuerzos más allá de lo exigible para lograr una buena formación en sus estudiantes y un establecimiento exitoso; además, tienen lealtad hacia el colegio. En relación a esto último, se encuentran tan comprometidos con el establecimiento, que incluso si las condiciones no fueran las óptimas no piensan en cambiarse de trabajo, ni siquiera si tuvieran las mismas horas, ni el mismo sueldo.

La motivación, se muestra con resultados bastantes similares, lo que quiere decir que los trabajadores de este establecimiento están motivados, contentos y disfrutan mucho con su trabajo. Lo mismo en la satisfacción, generalmente todos los encuestados están muy satisfechos con las acciones de comunicación, importancia de su trabajo, responsabilidad, etc., que el establecimiento educacional transmite a los docentes y administrativos.

En la disposición a participar, los docentes y administrativos se muestran con mucha disposición a poder participar de las decisiones y retroalimentar a los

directivos sobre algunos inconvenientes que pueden tener en su trabajo, se interesan por participar en asistir a las reuniones y realizar aportes significativos que ayuden a la mejora de ciertos procesos, esto se demuestra con el promedio que se tiene en esta dimensión que es de un 3.30.

ENCUESTA 3: LO QUE LA ESCUELA HACE

LO QUE LA ESCUELA HACE	Promedio	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Reconocimiento	2.93	0.63	1	4
Oportunidad de participación	2.88	0.57	1	4
TOTAL ENCUESTA	2.91	0.60		

Esta encuesta es la que tiene un promedio general más bajo, llegando a un 2,91 de promedio, lo que quiere decir, que, aunque sobrepasa la media, los docentes no se sienten del todo reconocidos al realizar alguna acción de capacitación, mejora en la entrega de contenidos, decisiones, como también, en el reconocimiento público hacia su labor.

En las oportunidades de participación, con un promedio aún más bajo, algunos docentes manifiestan que no son involucrados en la toma de como la elección de libro, materiales didácticos, elaboración del PEI, etc.

Plan de Mejoramiento para la Escuela Básica Pozo Almonte

En base a toda la información antes descrita se elaborará un Plan de Mejoramiento Educativo para la Escuela Básica Pozo Almonte considerará las siguientes acciones:

Dimensión Gestión Pedagógica

En la dimensión de Gestión Pedagógica, considerando los resultados que se han registrado en las últimas mediciones del SIMCE se desarrollarán las siguientes acciones a fin de poder aumentar el puntaje y general movilidad en los niveles de aprendizajes:

Apoyo y Asesoría Técnico Pedagógica para los docentes que impartan la Asignatura de Matemática, esta asesoría se realizará por parte de una ATE y debe contemplar acompañamiento al aula y su correspondiente retroalimentación a los docentes, talleres de aprendizaje entre docentes, Equipo Técnico Pedagógico de la escuela y los asesores de la ATE; estos talleres deben incluir temas de didáctica, metodologías de trabajo y enseñanza a los estudiantes, estrategias que apunten a atender a la diversas de estilos de aprendizajes que poseen los estudiantes.

Fortalecer el Plan de Acompañamiento a los docentes en el aula y que involucra a todo el Equipo de Gestión del Establecimiento. Esta acción debe iniciarse con la elaboración participativa de una Pauta de Observación y Acompañamiento donde en conjunto los docentes y el Equipo Directivo y Técnico Pedagógico debe construir el instrumento que haga que esa acción logre los resultados de mejora que se esperan.

El seguimiento se realizará mediante indicadores de cumplimiento. Como indicador de cumplimiento se utilizará el Porcentaje de docentes que son acompañados por al menos un integrante del Equipo Directivo en el desarrollo de las clases.

El seguimiento se realizará mediante visitas al aula, con una pauta de registro y se desarrolla una retroalimentación por cada docente visitado o acompañado en sus clases. La retroalimentación será en base al registro realizado en las visitas al aula y deberá realizarse en el menor tiempo posible, ese registro considerará las actividades del docente y de los estudiantes de la clase observada.

Para el apoyo de los estudiantes en el aula se deberá contar con asistentes que complementen el trabajo del docente con estudiantes que por diversas razones

necesiten tener una atención más cercana en determinados momentos. Para dicha acción es necesario contratar asistentes mediante los fondos SEP.

Dimensión Liderazgo

En esta dimensión que como ya se ha dicho no tiene una sistematicidad en las acciones desarrolladas por lo tanto se debe realizar actividades que se vinculen con las demás dimensiones de tal manera que el liderazgo en la escuela no sea solo un sistema jerárquico que tenga por elemento principal el control del quehacer de cada uno de los integrantes de cada estamento institucional.

Acciones ha desarrollar en la Dimensión Liderazgo:

Implementar un Plan de Trabajo Técnico Pedagógico de todo el Equipo Directivo y Técnico Pedagógico, que incluye las sesiones del Consejo de Profesores orientadas principalmente al trabajo Técnico Pedagógico.

Desarrollar talleres de aprendizaje entre pares donde el elemento preponderante sea la presentación de experiencias de aula que hayan impactado en los aprendizajes de los estudiantes.

Elaborar y ejecutar un Plan de Gestión de los Recursos con registro de las evidencias que apoyen un monitoreo y evaluación continuo.

Dimensión de Convivencia Escolar

La Dimensión de Convivencia Escolar, si bien se menciona como una dimensión que presenta buenos resultados es posible mejorar las debilidades que aparecen al hacer un análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de encuestas ya antes descritas.

Generar un Plan de Autocuidado que ayude a mejorar las interrelaciones entre todos los funcionarios de la escuela. Este Plan se debe construir participativamente, teniendo en cuenta la opinión de todos los funcionarios, sin distingo alguno, y los resultados obtenidos de la aplicación de las tres encuestas

en especial los resultados que arroja la encuesta N° 1. Para desarrollar actividades de este Plan se destinará al menos un tiempo de una hora cronológica semanal de uso exclusivo para ese fin y que deberá ser monitoreada por el Equipo de Convivencia del establecimiento.

Elaborar un Plan de Participación que considere la participación activa de cada uno de los estamentos que forman de la Comunidad Educativa, en la formulación, implementación, ejecución y evaluación cada una de las actividades que se realicen en la escuela ya sean estas intramuros o extramuros. Estas actividades deben estar alineadas siempre con la misión, visión y sellos educativos que dan vida al Proyecto Educativo Institucional de la Escuela Básica Pozo Almonte.

Dimensión de Gestión de Recursos

Para la mejora en la Dimensión de Recursos se considera la realización de acciones que no sólo apunten a los Recursos Materiales o financieros, sino a los recursos humanos, como principal agente de cambio en los resultados que la escuela espera lograr. Estas acciones deben responder a los lineamientos que emanan de la normativa vigente, pero por sobre todo de la necesidad de mejoras y logros en los aprendizajes de los estudiantes.

Elaborar un Plan de Capacitación y Perfeccionamiento de todos los docentes que sea coherente con una propuesta de Desarrollo Profesional Docente, considerando las necesidades de cada docente para mejorar su desempeño en el aula. Este plan de Capacitación debe considerar la participación real y comprometida de los docentes. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación docente del año 2018 y los antecedentes históricos de la misma medición, pero además se considerarán aspiraciones de perfeccionamiento y capacitación de los propios docentes

Ejecutar un plan de inversiones en equipamiento, materiales didácticos y de librería que sea acorde a las acciones que deben llevarse a cabo para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Bibliografía

Agencia de Calidad de la Educación, 2018, Resultados Categorías de Desempeño 2018.

CPEIP, Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, 2019, Informe de Resultados 2018 para el Establecimiento Educacional.

Escuela Básica Pozo Almonte, 2019, Informe de la Cuenta Pública 2018.