



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

**Magíster en Educación
mención Gestión de Calidad**

Trabajo de Grado II

Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento

Profesor: Carmen Bastidas B.

Alumno: Carolina Chávez S.

Santiago – Chile, julio de 2020

INDICE

| | |
|-------------------------------------------|---------|
| Portada..... | 1 |
| Índice..... | 2 |
| Resumen..... | 3 |
| Introducción..... | 4-5 |
| Marco Teórico..... | 6-19 |
| Marco Contextual..... | 20-22 |
| Diagnostico Institucional..... | 23-90 |
| Análisis de resultados..... | 91-98 |
| Plan de mejoramiento..... | 99-117 |
| Bibliografía..... | 118 |
| Anexos..... | 119 |
| Ejemplo de encuesta..... | 120-130 |
| Pauta de acompañamiento al aula..... | 131-133 |
| Calendario de acompañamiento al aula..... | 134 |
| Formato entrevista a apoderados..... | 135 |
| Formato entrevista a estudiantes..... | 136-137 |

RESUMEN

El presente trabajo de grado realiza un análisis, investigación y evaluación a partir de un diagnóstico institucional, a través de la aplicación de los estándares de desempeño que responden al modelo del Sistema de aseguramiento de la calidad de la educación (SAC), los cuales orientan los procesos de gestión educacional. Se lleva a cabo en el Colegio Peñihuen Andino en la comuna de la Florida durante el año escolar 2020.

Este diagnóstico institucional contempla información relevante del colegio, características del establecimiento, aplicación de encuesta de satisfacción a los diferentes estamentos de la comunidad escolar, analizando los resultados a partir de la evidencia que arrojen las dimensiones y subdimensiones, considerando el desarrollo de un análisis estratégico, en los idearios del establecimiento (PEI) de la misión, visión, sellos, valores institucionales, definiciones y sentidos, etc. Identificando sus fortalezas y debilidades en las diferentes dimensiones, considerando además el análisis de los resultados de las encuestas aplicadas, que permiten la detección de las áreas más críticas, basándose en el marco teórico y marco contextual y de esta manera levantar una propuesta de intervención viable con el fin de elaborar un plan de mejoramiento educativo, para la mejora continua en aprendizajes de los estudiantes.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo y plan de mejoramiento educativo se llevó a cabo en el Colegio Peñihuen Andino (hermanos entre sí).

La institución educacional en este caso fue observada y se realizó una autoevaluación institucional, basada en los estándares indicativos de desempeño, para ello se aplicó una encuesta de satisfacción a cada uno de los estamentos de la comunidad educativa, considerando las dimensiones y subdimensiones de estos. A partir de ello se levanta la información de tal manera que la muestra sea lo más objetiva posible. Los instrumentos construidos apuntan a recabar la mayor cantidad de información posible, con la finalidad de realizar un análisis objetivo. Las técnicas de recopilación de información utilizadas fueron construidas considerando el propósito, la población y los recursos disponibles, de acuerdo con el contexto actual.

El objetivo general de la investigación es generar un plan de mejoramiento educativo para la comunidad educativa Peñihuen Andino a partir de un diagnóstico institucional, que permita una propuesta estratégica para la mejora en los aprendizajes de todos los estudiantes.

Se aplica la metodología cuantitativa, realizando una investigación a una muestra representativa del total del colectivo, a través de preguntas, las que intentan medir a dicho colectivo. El tipo de muestreo es aleatorio simple, tomando una forma equitativa de selección para todos los estamentos.

Se aplicó una encuesta por correo electrónico, la cual consiste en enviarla, a un universo definido de individuos en este caso nos referimos a los estamentos que componen la comunidad educativa, armando una serie de preguntas para cada dimensión con la finalidad de conocer como nos encontramos como institución educacional, autoevaluarnos y realizar un plan de mejoramiento educativo apropiado con la realidad del establecimiento que apunte a la mejora sostenida.

Se contrastan y generan estrategias a partir del instrumento de recolección de datos para definir las dimensiones y sub-dimensiones que deben ser atendidas para una mejora continua. Para realizar el plan de mejoramiento, fueron seleccionadas todas las dimensiones; de Gestión Pedagógica, Liderazgo, Convivencia, Gestión de Recursos. Su selección subyace desde la visión de los distintos actores de la comunidad educativa del Colegio Peñihuen Andino, y se fundamenta, primeramente, en la prioridad de mejorar prácticas en cada área, que permitan elevar resultados en aprendizajes de los estudiantes y, además, el fortalecimiento de la comunidad educativa en general como herramienta para desarrollar un conjunto de conocimientos, participación, compromiso y un mismo sentir dentro de la unidad educativa.

MARCO TEÓRICO

Hoy en día existen muchas propuestas para mejorar el sistema educativo actual, no solo en el país, sino que también a nivel mundial, donde se apropian, descartan o bien se mejoran diversas proposiciones de variados actores tanto del área educativa como de otros segmentos del sistema en general. Entre ellas se señala que existe demasiada información y poca ejecución en las instituciones educativas, un cambio en la normativa, reducir el número de estudiantes por aula, lo cual permitiría una enseñanza personalizada, de esta forma existirá un mayor abordaje a estudiantes con inconvenientes de aprendizaje, por otro lado se dice que debiesen ser los profesionales de la educación quienes deben diseñar planes curriculares, mejorar la formación docente, mayores incentivos en la remuneraciones, y la necesidad de una mayor inversión, etc. Muchas son las propuestas y/o argumentos, lo cierto es que el sistema educativo chileno actual cuenta con una reforma educacional y un diseño curricular ya dispuesto y bastante claro.

La Reforma Educacional Chilena apunta a que los establecimientos educacionales puedan entregar una educación de calidad, lo cual implica que existan aprendizajes para todos los estudiantes a partir de una formación integral, considerando diversos focos en la formación de ciudadanos, entre ellos se promueve una educación integral (enfoque bio-psico-social) e inclusiva en donde no exista discriminación alguna y tampoco exclusión. Por lo tanto “el desafío al que se ve enfrentado hoy nuestro sistema educativo es que las escuelas, colegios y liceos del país brinden una educación de calidad e inclusiva, que promueva los aprendizajes y la formación integral de todas y todos los estudiantes.” (Mineduc, 2014)

Todos los países que desarrollan procesos de reformas educacionales e innovaciones en el ámbito escolar tienen una inquietud esencial, y esta es la “calidad”. Para lograr una educación de calidad, en Chile, surge el Sistema Nacional

de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar, el cual contempla un conjunto de instrumentos y medidas dirigidos a promover una mejora continua de los aprendizajes en los estudiantes, potenciando el desarrollo de las capacidades de gestión de las instituciones escolares del país.

Dicho sistema se organiza de la siguiente manera:

Instituciones que conforman el Sistema de Aseguramiento:

-Ministerio de Educación: Órgano Rector y coordinador del sistema (coordina y apoya); propone e implementa las políticas educacionales, define normativa y provee financiamiento. Elabora y propone: · Bases curriculares. · Planes y programas de estudio. · Estándares de aprendizaje. Otros indicadores de calidad y estándares indicativos de desempeño. · Plan de evaluaciones nacionales e internacionales. Promueve el desarrollo profesional de docentes, directivos y asistentes de la educación. Provee apoyo técnico y recursos educativos para el mejoramiento escolar. (Orientaciones PME 2019)

-Consejo Nacional de la Educación: Que aprueba e informa (orienta); Bases Curriculares. · Planes y programas de estudio. · Estándares de aprendizaje y otros indicadores de Calidad. · Estándares indicativos de desempeño. · Plan de evaluaciones nacionales e internacionales.

- Superintendencia de Educación: Fiscaliza: · Cumplimiento de la normativa educacional, legalidad en el uso de los recursos y la rendición de cuentas de los establecimientos subvencionados. Sanciona: · Los incumplimientos normativos y aquellos relacionados con el uso de los recursos o con el proceso de rendición de cuentas. Atiende: · Consultas, denuncias y reclamos formulados por la comunidad educativa. Promueve: · El conocimiento, ejercicio y resguardo de los derechos educacionales Informa: · Sobre la normativa educacional y los derechos de la comunidad educativa.

-Agencia de Calidad de la Educación: Propone y asesora al Mineduc en la elaboración del Plan de Evaluaciones Nacionales e internacionales. Evalúa: ·

Logros de aprendizaje de los estudiantes en base a lo definido en los estándares de aprendizaje y otros indicadores de Calidad. · Desempeño de los establecimientos y sus sostenedores según los estándares indicativos de desempeño. Orienta: · La mejora escolar a partir de los resultados de las evaluaciones. Informa: · A la comunidad en general. (Mineduc 2015)

Estas son las principales funciones de las cuatro instituciones que se preocupan de velar por la calidad de la educación, la mejora continua de los aprendizajes impulsando las capacidades, idoneidad y suficiencia de la gestión de los establecimientos educacionales.

En este contexto, con sustento en la ley N.20.529, “Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su fiscalización” (ley 20.529, promulgada el año 2011) se establecen Los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores. Este marco normativo define una institucionalidad que aborda el problema de la calidad educativa desde una perspectiva sistémica, y busca un equilibrio entre la autonomía de los sostenedores, la entrega de apoyo y la exigencia de rendición de cuentas. (Mineduc, 2014)

Estos Estándares Indicativos de Desempeño son referentes que orientan la Evaluación Indicativa de Desempeño a cargo de la Agencia de Calidad y que, a la vez, entregan orientaciones a los establecimientos y sus sostenedores para mejorar los procesos de gestión institucional.

Estos estándares abordan cuatro dimensiones de la gestión escolar:

- Liderazgo
- Gestión pedagógica
- Formación y convivencia
- Gestión de recursos

(Mineduc. Estándares de Desempeño 2014)

Cada una de estas dimensiones forman parte de la escuela. La escuela es una institución social que favorece la inserción de los niños a la sociedad de tal manera que se conviertan en adultos responsables, capaces de convivir con otros, es el lugar donde se aprenden diversas áreas del conocimiento. Donde se produce el proceso de enseñanza aprendizaje es en cada espacio de la escuela, y sin duda en las aulas, por tanto, la dimensión de Gestión Pedagógica es fundamental y es el foco, siendo esta la que presenta un mayor desafío para los establecimientos educativos, “es el que hacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo para direccionar su práctica para cumplir objetivos” (Tamara Batista 2001). “La evidencia de la investigación sobre mejoramiento escolar muestra que la gestión curricular, reflejada en procesos claves como la evaluación y la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, está mediada fuertemente por el liderazgo del director y su equipo” (Bellei, Valenzuela, Vanni, & Contreras, 2015; Elmore, 2010; Hargreaves & Fink, 2006).

Por lo que resulta vital para el proceso, un trabajo eficiente, motivador, y con la capacidad de distinguir las potencialidades de los docentes, favoreciendo además en sí mismo el trabajo en equipo. “Estos gestionan las condiciones de la escuela, sus capacidades y estructuras para que las acciones se desarrollen conforme lo previsto y en coherencia con los propósitos establecidos. Al mismo tiempo, los equipos lideran, influenciando a distintos actores y trabajando en los cambios que se requieran para ir ajustando la organización a las condiciones cambiantes y contingentes internas y del exterior.” (Anderson, 2010; Bolívar, López, & Murillo, 2013; Leithwood, Day, Sammons, Harris, & Hopkins, 2008). La gestión curricular se asocia a la definición de políticas y su implementación, el establecimiento de procedimientos y el desarrollo de determinadas prácticas. El propósito central de estos procesos es asegurar que el currículum prescrito se enseñe y aprenda adecuadamente (Volante et al., 2015). Existe convergencia en que este proceso de gestión se refleja en la sala de clases, donde, en definitiva, se juega la calidad de la educación (Marzano, 2003).

La presente investigación, abarca las cuatro dimensiones y cada una de ellas a su vez subdimensiones:

Gestión Pedagógica en la que intervienen las respectivas subdimensiones: Gestión curricular, Enseñanza y Aprendizaje en el aula y Apoyo al Desarrollo de los estudiantes. En la dimensión de Liderazgo encontramos las subdimensiones; liderazgo del director, liderazgo del sostenedor, planificación y gestión de resultados. Le sigue dimensión de Convivencia con sus respectivas subdimensiones formación, convivencia, participación y vida democrática y por último Gestión de Recursos con sus subdimensiones Gestión de personal, Gestión de recursos financieros y gestión de recursos educativos.

Cada una de las dimensiones y subdimensiones mencionadas tienen la finalidad de aportar a la organización y gestión escolar fortaleciendo principalmente la enseñanza al interior del aula, por medio del diseño y el acompañamiento del equipo directivo desarrollando con eficiencia la labor de gestión y el apoyo a los docentes; además de ello permite que se puedan compartir experiencias pedagógicas y estrategias metodológicas. Podemos señalar que la actividad de los docentes resulta significativa para el desarrollo de las habilidades, las capacidades y las competencias, pues ellos organizan y dirigen la actividad de los alumnos, y propician su aplicación en la vida diaria. De esta manera, “se puede caracterizar un currículum como un plan operacional que detalla los objetivos que direccionan el aprendizaje, los contenidos por enseñar, los procedimientos para que los estudiantes asimilen y apliquen esos contenidos y las acciones metodológicas que los profesores deben realizar para llevar a la práctica tal currículum.” “En esta definición van implícitas cinco componentes que influyen en el diseño de un currículum: los objetivos como la meta o propósito previamente planificado que se desea alcanzar, las decisiones acerca del contenido, información sobre los estudiantes antes de iniciar el curso, las perspectivas sobre el proceso de aprendizaje y el conocimiento práctico que los profesores poseen.” “Estos componentes influyen en el diseño curricular, el cual consiste en el proyecto de las estrategias de aprendizaje y de los materiales y recursos didácticos. Siguen después la puesta en práctica y la evaluación, de las

cuales se obtienen nuevos elementos de juicio que retroalimentan las cinco dimensiones mencionadas, en un sistema ininterrumpido de desarrollo.” (Dr. Israel Mazarío Triana, ENSEÑAR Y APRENDER CONCEPTOS Y CONTEXTOS)

En cada comunidad educativa es relevante el aprendizaje y todo el movimiento que implica realizar acciones que apunten a un óptimo aprendizaje y a una enseñanza de calidad es por ello entonces que cada una de las dimensiones del modelo intenta aportar para alcanzar la concreción de requerimiento al interior de las instituciones educativas por lo que es importante abordar en cierto modo parte de la relevancia de ellas dentro de esta propuesta de modelo de gestión. Nos preguntamos entonces, ¿Cómo aprenden los estudiantes y cómo se puede intervenir en sus aprendizajes? Sin duda esta es una pregunta bastante importante debido a que de acuerdo a la claridad es que de alguna manera se va a condicionar la forma y proyección de los equipos de profesores ,en relación a cómo organizar las actividades de enseñanza para llevar a cabo contenidos y objetivos de aprendizaje que se consideren relevantes, (a pesar de que existe un currículum prescrito) es que se aplicarían todas las herramientas y recursos más importantes definiendo metodologías y la didáctica a utilizar (considérese: objetivos, contenidos, métodos, medios, evaluación) Por tanto En resumen, “todo el planteamiento conceptual que hay detrás de un currículum, aporta instrumentos de profesionalización al trabajo docente-educativo. El organizador será, por tanto, un intermediario entre la teoría y la práctica curricular, entre la organización y la gestión directa y operativa del currículum, entre la investigación y el trabajo de aula, entre los objetivos y los contenidos, entre la evaluación y los objetivos, ..., etc.” (Dr. Israel Mazarío Triana, ENSEÑAR Y APRENDER: CONCEPTOS Y CONTEXTOS,)

La gestión curricular identifica responsables específicos, Director y Equipo Técnico Pedagógico y tiene como foco la enseñanza-aprendizaje. Este es el proceso que se debe coordinar, planificar, monitorear y evaluar; se espera que el Director/a y el equipo establezcan lineamientos pedagógicos con los docentes, apoyen una planificación curricular que facilite la gestión de la enseñanza en la sala de clases, entregando apoyo a los docentes en la sala de clases, coordinando sistemas

efectivos de evaluación de aprendizaje, además de monitorear la cobertura curricular, los resultados de aprendizaje y promover un clima de colaboración entre los docentes.

En términos generales, “se entiende la gestión pedagógica curricular como el conjunto de procedimientos que permiten llevar a cabo el currículum desde la objetivación (currículum prescrito), considerando su adaptación hasta la realidad educativa y lo que sucede en la sala de clases” (Zabalza, 2000). Tradicionalmente, estas funciones son asumidas en los establecimientos educacionales por el Jefe de UTP (Mansilla & Miranda, 2011). Precisamente, “entre las responsabilidades que debe asumir este cargo se cuentan: asegurar la existencia de información útil para la toma de decisiones, gestionar los recursos con que cuenta el establecimiento (materiales y recursos humanos), supervisar y acompañar el trabajo de los docentes, asegurar la implementación de metodologías y 98 prácticas pedagógicas en el aula, y realizar seguimiento de los procesos curriculares” (Carbone, Olguín, Ostoic, & Sepúlveda, 2008).

Hoy en día, la institucionalidad educacional chilena ha comenzado a diseñar y a implementar políticas públicas que buscan ampliar la mirada de la calidad. Antes la Agencia de Calidad de la Educación entregaba resultados solo en relación a Estándares de Aprendizaje, ahora suma orientaciones específicas para desarrollar los Indicadores de Desarrollo Personal y Social, para que los establecimientos puedan trabajar con toda su comunidad educativa. El buen clima de convivencia escolar es un elemento inseparable de la calidad de la educación, de aprender a convivir con el otro. Se trata de una dimensión fundamental de la experiencia educativa, que compete a todos los actores de la comunidad, considera distintos aspectos y demanda importantes desafíos para las escuelas y el sistema educativo en su conjunto. Entre otras características, un buen clima escolar debe ser inclusivo, donde se prioriza el buen trato, colaborativo entre los distintos actores, y debe favorecer los espacios de conversación y de participación al interior de las comunidades educativas. (Agencia de Calidad de la educación, 2017) La convivencia escolar permite el desarrollo integral de los niños, niñas y jóvenes tanto

en su desarrollo personal como en su proceso de integración a la vida social, lo que implica la participación responsable en la vida ciudadana y en el desarrollo de su propio proyecto de vida. Desde la elaboración de la Política de Convivencia Escolar 2015-2018, el Ministerio de Educación entrega orientaciones a los establecimientos para que las comunidades educativas revisen, otorguen significado y adapten sus mecanismos de gestión escolar. El tiempo de escolaridad es amplio; las familias están ligadas todos esos años a la institución también. Por lo tanto, El ambiente debería ser diseñado para promover el máximo bienestar emocional. La convivencia escolar y el clima son factores decisivos en el bienestar emocional de todos los actores de la comunidad educativa. Además, tienen una influencia significativa en los aprendizajes académicos de los estudiantes. El Ministerio de Educación, define un indicador para el clima de convivencia escolar, medido por la Agencia de Calidad de la Educación, considera las percepciones y las actitudes que tienen los estudiantes, docentes y apoderados respecto de la presencia de un ambiente de respeto, organizado y seguro en el establecimiento educacional. Las escuelas deben considerar siempre la definición de un Proyecto Educativo claro en cuanto a los principios y valores orientadores, que se traduzca en acciones concretas y coherentes con estos principios, generado de manera participativa, validado y socializado por el resto de los integrantes de la comunidad. Este proyecto debe ser promovido activamente por el equipo directivo, de manera de organizar a la comunidad en torno a un proyecto común que dé sentido e identidad a la comunidad educativa. (Agencia de Calidad de la Educación, 2018, CONSTRUYENDO JUNTOS: CLAVE PARA LA CONVIVENCIA ESCOLAR): La Ley 20.911 que crea el Plan de Formación Ciudadana invita a las escuelas y liceos a intencionar este diálogo.

Otro aspecto importante es el liderazgo, observamos que en el actual contexto de la educación chilena, el concepto de liderazgo ha tomado gran importancia, las políticas educativas del sistema educativo actual, han buscado analizar y comprender este concepto, para caracterizar el estilo de liderazgo más apropiado para ejercer la administración de todos los establecimientos educacionales

Ley General de Educación (LGE), establece que la educación es un derecho, se decretan deberes del Estado en materia educativa y se instituyen los derechos y deberes de cada estamento de la comunidad escolar. Respecto al liderazgo estipula que: “Son deberes de los equipos docentes directivos liderar los establecimientos a su cargo, sobre la base de sus responsabilidades, y propender a elevar la calidad de éstos; desarrollarse profesionalmente; promover en los docentes el desarrollo profesional necesario para el cumplimiento de sus metas educativas, y cumplir y respetar todas las normas del establecimiento que conducen” (Art. 10, LGE).

“Son deberes de los equipos docentes directivos liderar los establecimientos a su cargo, sobre la base de sus responsabilidades, y propender a elevar la calidad de éstos; desarrollarse profesionalmente; promover en los docentes el desarrollo profesional necesario para el cumplimiento de sus metas educativas, y cumplir y respetar todas las normas del establecimiento que conducen” (Art. 10, LGE).

Sin embargo, anterior a la promulgación de esta nueva ley, El Ministerio de Educación ya había homogenizado el quehacer de los equipos directivos al crear el Marco para la Buena Dirección (MBD) en el año 2005, el cual se constituye por cuatro áreas; liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos y gestión del clima organizacional y convivencia. Respecto al ámbito del liderazgo, tema central de la presente tesis, se estipula que “el director y equipo directivo ejercen liderazgo y administran el cambio al interior de la escuela” (MBD, 2005, pág. 12). En cuanto a la planificación señala que “el director y equipo directivo difunden el proyecto educativo institucional y aseguran la participación de los principales actores de la comunidad educativa en su desarrollo” (Marco para la Buena Dirección, 2005, pág. 12).

En las organizaciones actuales en general el concepto liderazgo ha evolucionado, pasando de estar relacionado a un individuo “controlador”; que se dedica a medir y supervisar; a ser una persona con competencias relativas a la gestión de personas; capaz de traducir la planificación estratégica de una organización en ejecución operacional, función que engloba el análisis de la situación, la toma de decisiones,

la capacidad de persuasión y las competencias relativas a un equipo de trabajo y, junto a esas competencias específicas, se requiere de condiciones ligadas con la apertura, la participación y el establecimiento de relaciones más democráticas que aseguren procesos de transformación permanente “dado que las emociones son altamente contagiosas, los estados de ánimo individuales pueden dar lugar a estados de ánimo colectivos” (Rojas, A. y Lambrecht, N., 1998, pág. 39); luego, el estilo de liderazgo adquiere un papel fundamental para la obtención de resultados.

Existen diversos estilos de liderazgo, cada uno con sus características que aportan bajo diversas perspectivas a la institución escolar, pero sin dudas las más importantes son:

- Director o Equipo de Gestión inclusivo, que favorezca la integración de todos los agentes de la Comunidad Escolar, desde sus fortalezas y debilidades, que conozca el proceso de cada estamento, por lo que además debe ser conocedor y estar informado respecto a cómo se ha desarrollado la historia y cultura interna y externa de su organización.

- Es importante que el líder, establezca una organización efectiva y eficaz, por medio de un orden, con objetivos claros, definidos y con procesos de seguimiento, monitoreo, evaluación y actualización de manera formal, siendo mediático, claro, preciso y establezca límites en lo que se espera para el Establecimiento.

- Debe favorecer redes con la Comunidad Externa e Interna que aporten al trabajo del establecimiento desde sus fortalezas, con expectativas de mejora para sus debilidades.

- Que se encuentre actualizado en la normativa vigente y que genere espacios para la reflexión y entrega de aportes distribuidos según las necesidades y requerimientos de cada estamento, con objetivos claros y ajustados a los tiempos.

El Liderazgo se refiere a generar conocimiento respecto a cómo administrar el cambio y a aprender a enfrentar los problemas que pueden surgir en el ejercicio de la dirección de un establecimiento. “En ese sentido, las competencias involucradas

en este dominio se demuestran principalmente en la capacidad del director y equipo directivo de orientar a los actores escolares al logro de las metas del establecimiento” (MBD para la Buena Dirección, 2005, pág. 119).

Y por último no menos importante para completar parte de un ciclo de mejoramiento intervienen los recursos.

Como se conoce, una parte de la solución organizativa son los recursos a nivel de escuelas o instituciones escolares. El contar con diversos recursos al interior de las mismas facilita significativamente el proceso de enseñanza aprendizaje y genera las condiciones adecuadas para el uso de los materiales generales y didácticos por parte de estudiantes y profesores. La justificación de invertir en diversos recursos escolares está en el aprendizaje de todos los estudiantes, basado o apoyado en variados materiales didácticos, tecnológicos y en personalizar su enseñanza contando con profesionales especialistas y un ambiente grato generado por una infraestructura apropiada. Para lo cual se hace indispensable contar con ellos e invertir en lo que cada establecimiento necesita.

Los recursos en general en los establecimientos educacionales permiten disponer de diversos materiales didácticos, disponer de espacios debidamente acondicionados también disponer de asignación de responsabilidades al personal de la organización. También es necesario contar pautas de funcionamiento de acuerdo con lo que se invierte y al uso de ello. Un sistema de clasificación sencillo y claro en donde cada adquisición sea por áreas del currículum y estas, a su vez, por ciclos o niveles y por tipo de soporte. Por lo que se cuenta se menciona “la gestión del personal; Políticas, procedimientos y prácticas para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. La Gestión de recursos educativos; procedimientos y prácticas para garantizar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos. Y la Gestión de recursos financieros Políticas y procedimientos para asegurar una administración ordenada y eficiente de todos los aspectos ligados a los recursos económicos de la institución y de las oportunidades provenientes de los programas de apoyo, alianzas y redes”.

(Archivos, Agencia de Calidad, Gestión de Recursos para favorecer los aprendizajes, sostenedores y directivos)

Como se ha señalado cada una de estas dimensiones son abordadas por los estándares, existiendo además algunos instrumentos de gestión para todas las escuelas, los cuales forman parte de la organización de la misma, y sirven como guía y apoyo para la gestión institucional.

El Ministerio de Educación ha promovido, durante los últimos años, la utilización de dos instrumentos de gestión muy valorados por los establecimientos educacionales: el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME). (MINEDUC 2014)

Los Proyectos educativos institucionales deben ser una herramienta que exprese en un cien por ciento el proyecto educacional, que es compartido con toda la comunidad educativa de esta misma manera los PME se realizan para contribuir a la mejora de los aprendizajes, con una proyección y finalidad mas ordenada y real de aquello que realizan los colegios, entonces;

“La propuesta ministerial se centra en dar continuidad al proceso, mejorando el seguimiento y acompañamiento en el diseño, implementación y evaluación del Plan de Mejoramiento Escolar. Esta propuesta releva el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada establecimiento educacional y la autoevaluación institucional que realizan los actores escolares como puntos de partida para el diseño del Plan de Mejoramiento, que incorpora metas a 4 años. Estas metas deben materializarse mediante una programación e implementación de planes anuales. Definir objetivos y metas, por una parte, permitirá a las escuelas establecer prioridades y, por otra, contar con indicadores de su desempeño que le permitan retroalimentar el proceso. Resultará clave identificar las prácticas directivas y pedagógicas que hacen de la mejora escolar un proceso sostenible. Se requiere comunidades educativas que progresen desde sus realidades colaborativamente y que sean protagonistas del proceso de mejora de la calidad de la educación que ofrecen, considerando no solo la mejora de los resultados sino también otros aspectos críticos de la vida escolar

como la inclusión, la colaboración y la participación de todos los integrantes de la comunidad escolar”. (MINEDUC 2014)

El plan de mejoramiento educativo es un instrumento de planificación estratégica que permite a los establecimientos educacionales organizar de forma sistemática e integrada, para lo cual se deben proponer objetivos, metas y acciones que apunten al mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes, de esta manera se pretende premeditar el desarrollo de un ciclo de mejora continua, donde existen fases articuladas que ayudan a dar cumplimiento al PEI. El PME es a cuatro años para las escuelas que cuentan con SEP (Subvención Escolar Preferencial)

El Plan de Mejoramiento Educativo, como herramienta que ordena y materializa el ciclo de mejoramiento, contempla las siguientes etapas y fases:

Fase estratégica

En esta fase se contempla proyectar a cuatro años, donde se diseña la propuesta de mejoramiento para la escuela que debe ir de la mano con el Proyecto Educativo Institucional. Esta fase tiene dos etapas:

Análisis PEI y autoevaluación institucional: En esta etapa las escuelas analizan su proyecto educativo, por tanto, se realiza una mirada interna para ver si efectivamente se está cumpliendo a cabalidad, por lo que se autoevalúa, y establecer una base a partir del análisis.

Planificación estratégica: En esta etapa se elaboran los objetivos, las metas y estrategias a mediano plazo las cuales guían el periodo anual a partir de esto se puede concretar el PEI

Fase Anual: la cual contempla cuatro etapas, las cuales permiten revisar una parte del ciclo de mejoramiento en un año.

Diagnóstico: El cual se lleva a cabo para realizar un análisis específico de resultados y de las diferentes prácticas que dejan en evidencia las prácticas institucionales.

Planificación: En esta etapa, se crean acciones que permitan concretar las estrategias diseñadas y que éstas acerquen cada periodo anual para el logro de los objetivos a mediano plazo

Implementación, seguimiento y monitoreo: En esta etapa se registran los niveles de ejecución, donde se concretan las acciones ya se realiza el seguimiento a los resultados.

Evaluación: En esta etapa se evalúan las acciones y su impacto en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes y cuanto se han acercado Al logro de la fase estratégica y se puede proyectar el año siguiente.

Los referentes que son los Estándares Indicativos de Desempeño finalmente son importantes como orientadores en gestión, pero se puede dar una mejor y mayor gestión al realizar la revisión simultánea con el PEI, a partir de los criterios de estos estándares.

MARCO CONTEXTUAL

El Colegio Peñihuen Andino (Hermanos entre sí), de dependencia Particular subvencionado, tiene una modalidad regular y mixta con estudiantes desde prekínder a 6º básico, con un curso por nivel y posee Excelencia académica desde el pasado año 2019.

Respecto al equipo del colegio está compuesto por un total de 22 personas, 3 asistentes de la educación, 10 docentes de aula de educación básica y especialistas, 3 docentes directivos, 2 tec. en párvulos, 2 educadoras de párvulos, 1 educadora diferencial, 1 Psicóloga. Los organismos que se encuentran en funcionamiento son: Consejo Escolar, Equipo de Gestión Educativo (E.G.E.), Consejo de Profesores, Comité de Convivencia Escolar, Centro General de Padres y Apoderados (C.G.P.A.) y Gobierno Estudiantil (G.E).

Reseña Histórica

El colegio Peñihuen Andino nace el 12 de Abril del año 1990, abriendo por primera vez sus puertas para recibir a sus alumnos y alumnas siendo su primera Directora la Educadora Párvulos Sra. Patricia Gonzales. El proyecto surge como aporte a las necesidades de la comunidad en la atención y formación de niños y niñas desde el área de la Educación de Párvulos: Sala Cuna y Jardín Infantil. El ideal educativo que se ofrecía era crear un ambiente educativo global, armonioso y básicamente maternal, el cual se fue plasmando a partir de las propias experiencias e inquietudes del equipo educativo, el cual encontraba a través de los padres y niños, toda la seguridad, confianza y amor que se requerían cuando las diversas realidades de los hogares buscaban un refugio de apoyo en el cuidado de sus hijos. Nuestro Propósito: “Contribuir a la construcción de una Cultura para la Paz, enfatizando el Respeto entre los seres humanos y el Cuidado y Protección del Medio Ambiente Natural”. El Colegio Peñihuen Andino, es un establecimiento de financiamiento compartido. Su estructura educativa contempla los niveles de párvulos NT1 y NT2. en jornadas de atención de 8.30hrs a 12.30hrs y de 14.00hrs a 18.00hrs.

1er y 2do año de Educación Básica en jornada de 8.30hrs a 13.30hrs. y, los niveles de 3er a 6to año básico en Jornada Escolar Completa de 8.30hrs a 16.00hrs de Lunes a Jueves y los días Viernes de 8.30hrs a 13.30hrs. Los cursos se constituyen con un máximo de 20 alumnos y/o alumnas en matrícula. El espacio físico comprende un terreno de 2200mts2 aproximados (parcela) con amplios espacios y árboles frutales. Disponen así los niños y niñas de áreas adecuadas para el juego y un entorno natural que facilita la observación y experimentación con su medio ambiente, el cultivo de hortalizas y el cuidado de aves de corral. Nuestras salas de clases están organizadas considerando prioritariamente el bienestar de niños y niñas, son amplias y luminosas y disponen del material básico pertinente. En el año 2000 por petición de padres, apoderados y alumnos/as se extiende el proyecto a los niveles educación básica, existiendo un curso por nivel. A partir de este cambio se mantiene el sello del colegio y se implementa a nivel de infraestructura un cambio, ampliando los espacios, las salas y adquiriendo materiales que permitan una óptima implementación de los cursos hasta 6to año básico. Durante el año 2008 se obtiene el reconocimiento del Ministerio de Educación bajo resolución N° 108 del 23 de Enero del mismo año. En la actualidad somos un Establecimiento Educacional que se encuentra en pleno proceso de crecimiento para alcanzar todos los niveles correspondientes al área de Enseñanza General Básica. Nuestros alumnos/as provienen de distintas realidades socio- económico y cultural, aspecto característico de nuestra comuna que, en su diversidad, ha permitido un resultado en término de inclusión muy positivo, que cumple plenamente con los objetivos del sistema educativo nacional.

Desde su fundación hasta nuestros días el Colegio ha experimentado un permanente crecimiento y han sido varias las generaciones de niños y niñas que han pasado por sus aulas. A través de su historia han sido numerosos los éxitos alcanzados, sin embargo, también hubo momentos difíciles en los que hemos ido en apoyo de alumnos y sus familias, situaciones que no han impedido continuar la labor de apoyo y contención hacia la comunidad en general. Síntesis de Antecedentes del Entorno El Colegio Peñihuen Andino, se ubica en la calle Palena

número 3226 en la ciudad de Santiago, comuna de La Florida que corresponde al sector sur oriente de dicha ciudad. La Florida es una de las comunas más pobladas en la capital rodeada de centros y comercio. Constituye un polo de atracción en la organización territorial de la zona debido a la oferta de servicios para la comunidad, incluyendo el de la educación. La mayoría de los estudiantes proviene de domicilios cercanos al establecimiento. Este factor geográfico se refleja dentro de este establecimiento, donde la muestra estadística expresa que el alumnado habita en un 90,07% en zonas muy cercanas al establecimiento. En relación a la caracterización socioeconómica de la institución se describen indicadores que revelan su condición. Su alumnado presenta un 60% de vulnerabilidad, considerando también que el 49,5% de ellas tiene la categoría de prioritarias de acuerdo a los indicadores dados por la Ley de Subvención Escolar Preferencial SEP. En cuanto a los indicadores socioculturales de la institución, se puede describir por medio de una muestra estadística de realización interna. Ésta expresa que el 33,3% del alumnado forma parte de familias monoparentales, mientras que la escolaridad de las madres y padres de las familias parte de nuestra Comunidad Educativa, refleja que el 23% de ellas completaron su Educación Media, y un 77% concluyeron su Educación Superior tanto universitaria como técnica.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El Diagnóstico, que permite la autoevaluación institucional, tiene como propósito observar al interior de la gestión que se realiza en el establecimiento y que a su vez permite , una vez analizada la información , reorganizar acciones o bien prácticas que se han llevado a cabo en la institución, a través de la creación un Plan de Mejoramiento educativo, por ejemplo, o bien mejorar el PEI, los Planes y Programas u otra área que pueda presentar inconvenientes o algún déficit, permitiendo a su vez mejorar o intervenir en el proceso de enseñanza -aprendizaje .La metodología empleada fue la siguiente :

- 1- Reunir a los profesores del Colegio para aplicar un FODA, previa Motivación.
- 2- Aplicar una encuesta a los docentes
- 3- Capacitar a los docentes, con la asesoría de la Jefe de UTP.
- 4- Encuestar on line a los estudiantes, apoderados y asistentes con la ayuda de cada profesor jefe.

A cada estamento informa la importancia y relevancia de un Diagnóstico Institucional. En dos Consejos de Profesores se reflexiona y se analiza la realidad institucional, aplicando el instrumento metodológico del FODA. Se planifica el proceso, designando a los integrantes del Equipo de Gestión para liderar las diferentes áreas. El Área de Liderazgo fue dirigida por la Directora; el Área de Gestión Curricular fue liderada por la Jefe Técnico; el Área de Convivencia Escolar fue guiada por el Inspector General y por la Psicóloga. El Área de Gestión de Recursos por la Encargada de proyectos del colegio. A los diferentes actores de este proceso, se les capacita en el conocimiento y aplicación del instrumento de Autoevaluación. En una sesión se aclaran las dudas, acerca de la terminología y se realizan ejercicios prácticos para llevar a cabo l actividad. Los grupos conformados se reúnen para trabajar, de acuerdo a sus áreas respectivas, formulando consultas, de acuerdo a las dimensiones y a sus elementos de Gestión. Posteriormente recopilan los Medios de Verificación. Una vez finalizados sus trabajos, se realiza un

plenario, con todos los participantes, y en que los Jefes de Áreas o un representante dan cuenta de su gestión, de su evaluación respectiva de cada indicador, además de sus logros y dificultades. Finalmente se designan las comisiones y el tiempo en que van a evaluar definitivamente las diferentes áreas, entregando la elaboración definitiva al Equipo de Gestión. Cabe hacer notar la disposición de todo el equipo, participando al cien por ciento en las tareas a realizar.

Características del Establecimiento:

| Nombre | Colegio Peñihuen Andino (hermanos entre sí) |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------|
| RBD | 26304-4 |
| Dirección | Palena 3226, la Florida |
| Teléfono | 222869578 |
| Email | pe_andino@hotmail.com |
| Página Web | www.peandino.cl |
| Área | Urbana |
| Comuna | La Florida |
| Región | Metropolitana |
| Nombre del Director (a) | Carolina Chávez Santander |
| Nombre del Sostenedor | Sociedad Educacional González y Gregorio de las Heras. |

Definiciones Institucionales:

VISION

Ser una unidad educativa en la que se abren espacios para que todos los estudiantes se desarrollen como “seres humanos felices, respetados, libres y creativos”. Que aprendan desde pequeños a “compartir e interesarse por los otros”. Con capacidad para “entregar y recibir afecto” y que en la evolución del proceso de aprendizaje “perciban y valoren la adquisición de conocimientos” comprometiéndose responsablemente y, con entusiasmo, consigo mismos y con los demás en la perspectiva que éste conocimiento, nos otorga las herramientas para desenvolvernos con propiedad, identidad y autonomía en una sociedad en permanente cambio. Convirtiéndose en ciudadanos idóneos que aportan al desarrollo de una sociedad, desde la perspectiva de la apertura, diversidad, democracia, libertad, justicia y solidaridad y respeto.

MISION

Colaborar con los grupos familiares en la formación de niños y niñas tolerantes, respetuosos de la diversidad, solidarios, cultos y comprometidos con todas las formas de vida presentes en su entorno natural y social. Que en términos de los aprendizajes, habilidades y actitudes, los niños y niñas desarrollen las competencias que les permitan “aprender a ser”, “aprender a saber y conocer”, “aprender a hacer”, y “aprender a vivir juntos”, formando niños y niñas que desarrollen su personalidad, adquieran cultura, iniciativa y, las competencias sociales para la participación y toma de decisiones. Educando de manera integral, utilizando la afectividad como herramienta en la entrega de conocimientos. Motivarlos a proseguir sus estudios y, de esta manera, ser un aporte positivo para la sociedad.

Datos Cuantitativos del Establecimiento

Matricula 2020

| Curso | Matricula |
|--------------|------------|
| PK | 20 |
| Kínder A | 17 |
| Kínder B | 10 |
| 1ero | 23 |
| 2do | 21 |
| 3ero | 21 |
| 4to | 18 |
| 5to | 20 |
| 6to | 20 |
| Total | 170 |

La Matricula se ha mantenido durante los últimos tres años consecutivos

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|---|-----------------------------------------------|----------|
| Establecimiento adscrito al régimen de Subvención Escolar Preferencial (SEP) | si | x | Porcentaje de Estudiantes Prioritarios | 14,0895% |
| | no | | | |

| | | |
|------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Datos socioeconómicos | Grupo Socioeconómico | Medio -alto |
| | SIMCE | |
| | IVE | 57% |

Recursos Materiales y pedagógicos

| Equipamiento /infraestructura | Cantidad | Equipamiento /infraestructura | Cantidad |
|-------------------------------|----------|-------------------------------|----------|
| Comedor | 2 | enfermería | 1 |
| Laboratorio de computación | 0 | Computadores | 10 |
| Cancha de Fútbol | 1 | Gimnasio | 1 |
| Sala de profesores | 1 | Estacionamiento | 1 |
| CRA | 1 | Baños | 6 |

| Recursos Pedagógicos | Cantidad |
|-----------------------|----------|
| Títulos de biblioteca | 2000 |
| Textos escolares | 1280 |
| Pizarras interactivas | 0 |
| Software educativo | 2 |

Desempeño:

Iniciativas de mejoramiento

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---|
| Se ha contratado asistencia educativa externa (ATE) para Planes de Mejoramiento u otros fines, en los últimos 3 años | Si, se ha contratado alguna ATE | |
| Se ha contratado asistencia educativa externa (ATE) para Planes de Mejoramiento u otros fines, en los últimos 3 años | No, no se ha contratado | X |

Clasificaciones en Evaluaciones Externas

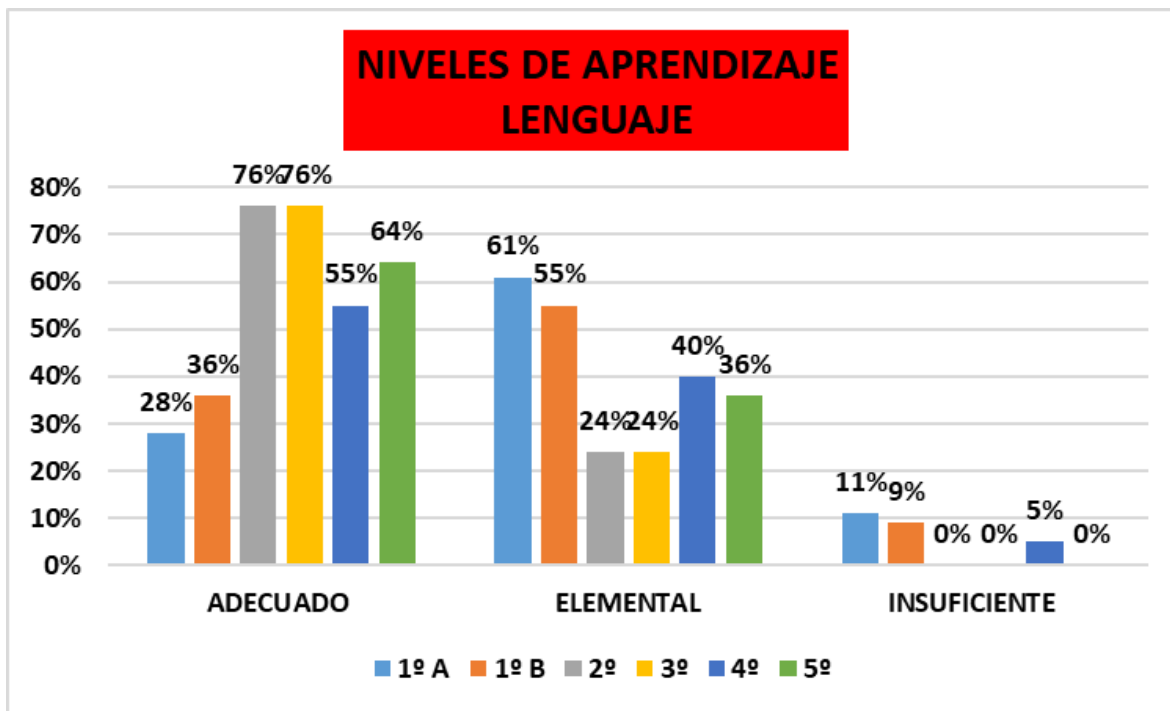
| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Categoría vigente en el régimen de Subvención Escolar Preferencial del establecimiento [Sólo establecimientos subvencionados que imparten Ed. Parvularia o Ed. Básica] | Nivel medio excelencia académica |
| Categoría vigente en el régimen de Subvención Escolar Preferencial del establecimiento [Sólo establecimientos subvencionados que imparten Ed. Parvularia o Ed. Básica] | Nivel medio |
| Categoría vigente en el régimen de Subvención Escolar Preferencial del establecimiento [Sólo establecimientos subvencionados que imparten Ed. Parvularia o Ed. Básica] | Nivel medio |
| Premiado con Asignación de Desempeño de Excelencia (SNED) en las últimas 3 versiones [Sólo establecimientos subvencionados] | Si |
| Premiado con Asignación de Desempeño de Excelencia (SNED) en las últimas 3 versiones [Sólo establecimientos subvencionados] | Si |
| Premiado con Asignación de Desempeño de Excelencia (SNED) en las últimas 3 versiones [Sólo establecimientos subvencionados] | Si |

| | |
|----------------------------------------------|-------|
| Categoría según Agencia de la Calidad | Medio |
|----------------------------------------------|-------|

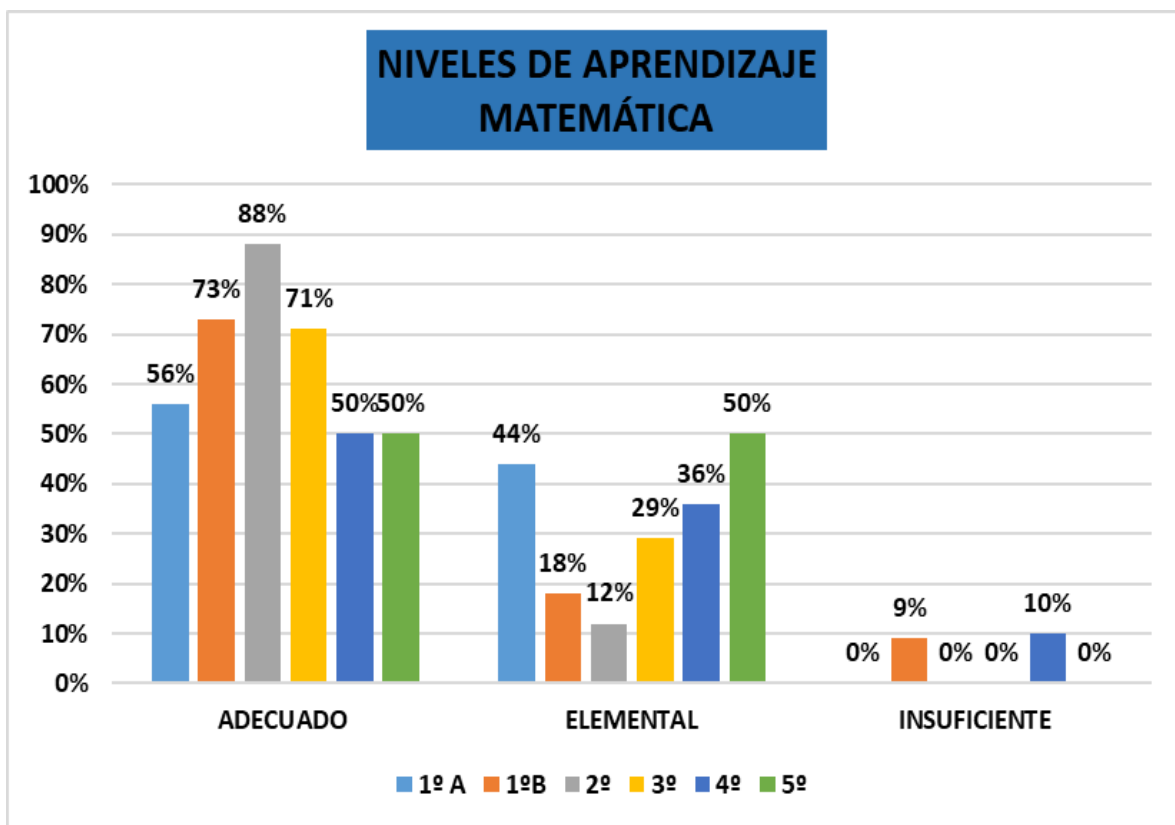
Rendimiento Escolar

Niveles de logros año 2019 de 1° a 5° por asignatura

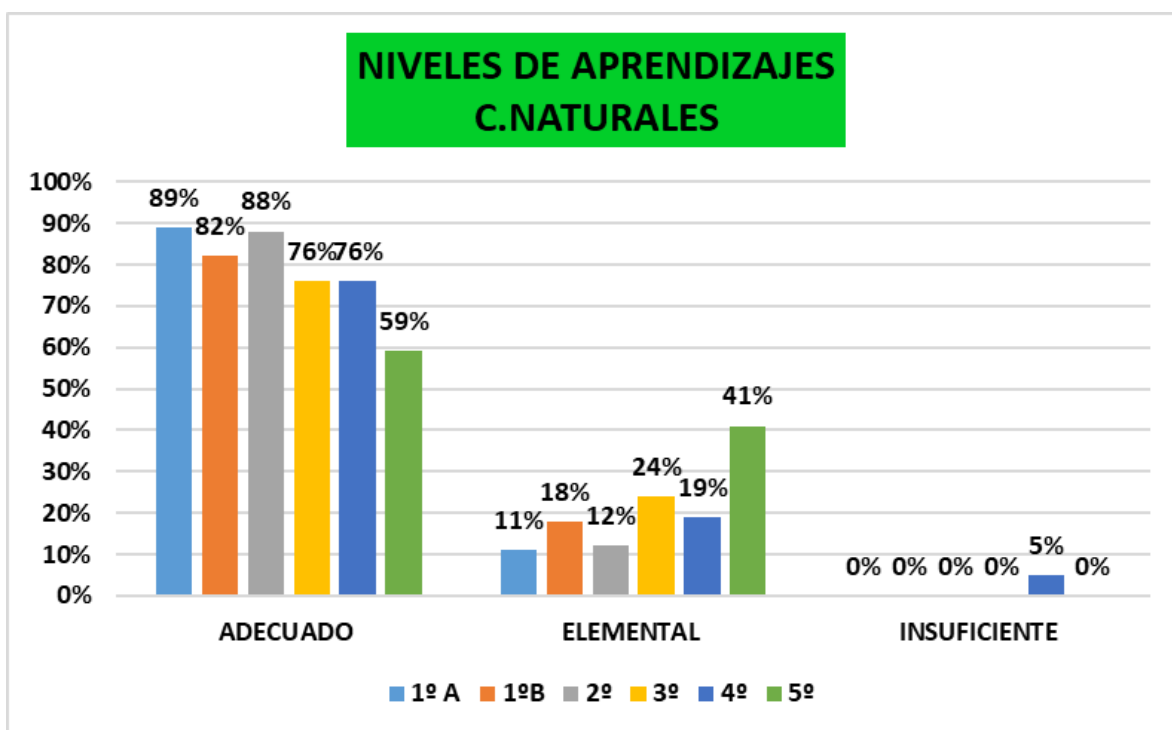
| NIVELES DE APRENDIZAJES ANUAL LENGUAJE | | | | | | |
|----------------------------------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|-----------------------------|-----|
| CURSOS | ADECUADO (6,0 – 7,0) | % | ELEMENTAL (4,0 – 5,9) | % | INSUFICIENTE (2,0 – 3,9) | % |
| 1º A | 5 | 28% | 11 | 61% | 2 | 11% |
| 1º B | 4 | 36% | 6 | 55% | 1 | 9% |
| 2º | 13 | 76% | 4 | 24% | 0 | 0% |
| 3º | 13 | 76% | 4 | 24% | 0 | 0% |
| 4º | 12 | 55% | 9 | 40% | 1 | 5% |
| 5º | 14 | 64% | 8 | 36% | 0 | 0% |



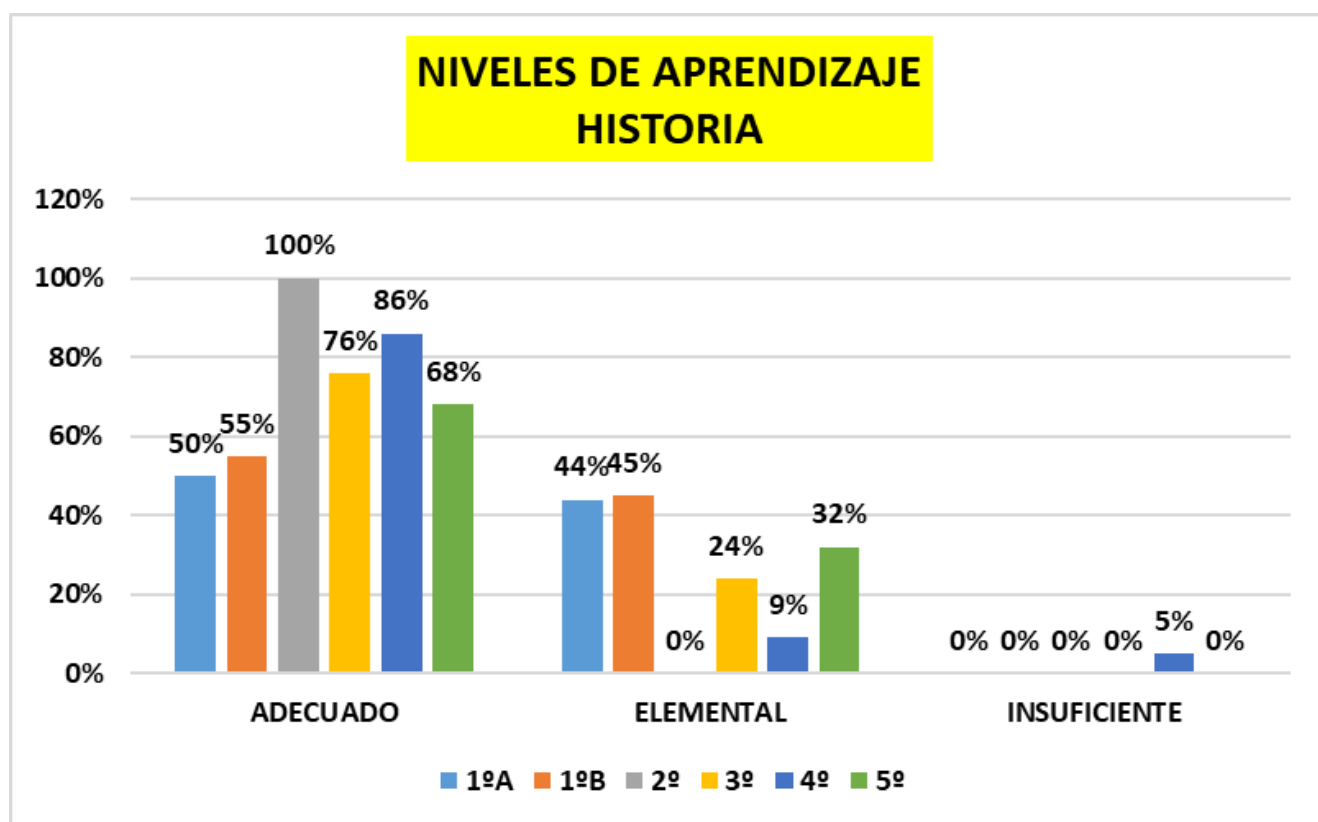
| NIVELES DE APRENDIZAJES ANUAL MATEMÁTICA | | | | | | |
|------------------------------------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|-----------------------------|-----|
| CURSOS | ADECUADO (6,0 – 7,0) | % | ELEMENTAL (4,0 – 5,9) | % | INSUFICIENTE (2,0 – 3,9) | % |
| 1º A | 10 | 56% | 8 | 44% | 0 | 0% |
| 1º B | 8 | 73% | 2 | 18% | 1 | 9% |
| 2º | 15 | 88% | 2 | 12% | 0 | 0% |
| 3º | 12 | 71% | 5 | 29% | 0 | 0% |
| 4º | 11 | 50% | 8 | 36% | 2 | 10% |
| 5º | 11 | 50% | 11 | 50% | 0 | 0% |



| NIVELES DE APRENDIZAJES ANUAL C.NATURALES | | | | | | |
|-------------------------------------------|-------------------------|-----|--------------------------|-----|-----------------------------|----|
| CURSOS | ADECUADO (6,0 – 7,0) | % | ELEMENTAL (4,0 – 5,9) | % | INSUFICIENTE (2,0 – 3,9) | % |
| 1º A | 16 | 89% | 2 | 11% | 0 | 0% |
| 1º B | 9 | 82% | 2 | 18% | 0 | 0% |
| 2º | 15 | 88% | 2 | 12% | 0 | 0% |
| 3º | 13 | 76% | 4 | 24% | 0 | 0% |
| 4º | 16 | 76% | 4 | 19% | 1 | 5% |
| 5º | 13 | 59% | 9 | 41% | 0 | 0% |



| NIVELES DE APRENDIZAJES ANUAL HISTORIA | | | | | | |
|----------------------------------------|-------------------------|------|--------------------------|-----|-----------------------------|----|
| CURSOS | ADECUADO (6,0 – 7,0) | % | ELEMENTAL (4,0 – 5,9) | % | INSUFICIENTE (2,0 – 3,9) | % |
| 1º A | 9 | 50% | 8 | 44% | 0 | 0% |
| 1º B | 6 | 55% | 5 | 45% | 0 | 0% |
| 2º | 17 | 100% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 3º | 13 | 76% | 4 | 24% | 0 | 0% |
| 4º | 19 | 86% | 2 | 9% | 1 | 5% |
| 5º | 15 | 68% | 7 | 32% | 0 | % |



Análisis de los últimos niveles de aprendizaje del colegio.

Definir los niveles de logros de los estudiantes se refiere netamente a establecer metas crecientes al logro anterior permite determinar qué tan adecuados son los aprendizajes de los y las estudiantes en relación con los objetivos planteados en el currículum nacional. Su incorporación busca apoyar la gestión pedagógica, describiendo la diversidad de logros y visibilizando el carácter progresivo de los aprendizajes que se pueden evaluar mediante la cobertura curricular y el proceso evaluativo.

Categorización niveles de aprendizajes. (según agencia de la calidad)

Nivel de aprendizaje adecuado / rango de notas 6,0 a 7,0

Las y los estudiantes cuyo desempeño se ubica en este Nivel de Aprendizaje han logrado lo exigido en el currículum de manera satisfactoria. Esto implica demostrar que han adquirido los conocimientos y habilidades básicos estipulados en el currículum para el periodo evaluado.

Nivel de aprendizaje elemental / rango de notas 4,0 a 5,9

Los y las estudiantes cuyo desempeño se ubica en este Nivel de Aprendizaje han logrado lo exigido en el currículum de manera parcial. Esto implica demostrar que han adquirido los conocimientos y habilidades más elementales estipulados en el currículum para el periodo evaluado

Nivel de aprendizaje intermedio / rango de notas 2,0 a 3,9

Las y los estudiantes cuyo desempeño se encuentra en este nivel no logran demostrar consistentemente que han adquirido los conocimientos y habilidades más elementales estipulados en el currículum para el periodo evaluado.

Al revisar la distribución de los estudiantes por niveles de desempeño en cada una de las asignaturas, se enriquece el análisis del resultado general a nivel de colegio. Los niveles de desempeño permiten conocer qué saben y qué son capaces de hacer

los estudiantes que se encuentran en cada uno de estos, entregando información importante respecto del trabajo pedagógico que podría ser desarrollado para mejorar los aprendizajes.

Este informe presenta el porcentaje de estudiantes del colegio que se ubica en cada uno de los tres niveles de desempeño. La distribución de los estudiantes en los niveles de desempeño categorizada según un porcentaje en los grafico se puede observar que a nivel de colegio la mayoría de los estudiantes se encuentra en un nivel adecuado y elemental los cuales están asociados a una lista de requisitos mínimos que detallan los aprendizajes que, al menos, debe demostrar un o una estudiante para alcanzar cada uno de ellos.

En el Nivel de Aprendizaje Insuficiente se logra identificar un porcentaje mínimo en algunas asignaturas la que hace referencia a 9 estudiantes a nivel de colegio quienes no demuestran de manera consistente el logro de los requisitos mínimos para alcanzar el Nivel Elemental.

Dado que los Niveles de Aprendizaje son progresivos e inclusivos, un o una estudiante que alcanza el Nivel de Aprendizaje Adecuado no solo demuestra que cumple con los requisitos mínimos establecidos para dicho nivel, sino que además cumple con los requisitos correspondientes al Nivel de Aprendizaje Elemental.

Como equipo directivo y docentes del colegio se visualiza de manera efectiva avances e insuficiencias, identifica estudiantes y cursos con dificultades, se hace cargo de esta información y en coherencia con ella, propone ajustes a las planificaciones, adapta las estrategias de aula y define acciones de apoyo a quienes las necesitan. La evaluación, por tanto, cobra un valor trascendental, puesto que la información sobre logros de aprendizaje facilitará la focalización de esfuerzos y promueve en los docentes compromiso con el progreso y aprendizaje de sus estudiantes

Los resultados curriculares son medidos principalmente en dos pruebas estandarizadas de cobertura nacional: prueba Sistema de Medición de la Calidad Escolar SIMCE (medición desde los niveles desde Segundo año de Educación

Básica hasta Segundo año de Educación Media) En el caso de la medición SIMCE, la tendencia de los últimos tres años manifiesta diferencias por pruebas y cursos, lo que manifiesta una fluctuación como tendencia institucional. El colegio se iguala con un Paradigma Constructivista que apunta al desarrollo de competencias necesarias para la construcción de Aprendizajes y metacognición tales como: autoaprendizaje, desarrollo del pensamiento, creatividad, participación, colaboración, indagación, experimentación, reflexión, y retroalimentación. Contamos con los GTP (grupos de trabajo pedagógico) cada semana, el equipo técnico-pedagógico en conjunto con los docentes se reúnen en jornadas de reflexión pedagógica y revisión de la gestión en el aula, las prácticas pedagógicas, las estrategias metodológicas, el rendimiento escolar, la evaluación y la retroalimentación, el consenso que se traduce en acuerdos sobre medidas remediales, la generación de programas y proyectos específicos y la actualización profesional. Semestralmente, la unidad educativa evalúa el proceso educativo, analizando los porcentajes de logros creando las actividades de apoyo a las asignaturas con más bajos resultados.

Tabla de resultados SIMCE

Resultado comparativo 4to básico.

Año Lenguaje y comunicación

2014 262

2015 265

2016 288

2017 281

2018 286

Año Matemática

2014 256

2015 252

2016 292

2017 247

2018 252

Resultado comparativo 6to básico

| Año | Lenguaje y comunicación |
|------|-------------------------|
| 2014 | 249 |
| 2015 | 265 |
| 2016 | 274 |
| 2018 | 303 |

| Año | Matemática |
|------|------------|
| 2014 | 231 |
| 2015 | 259 |
| 2016 | 268 |
| 2018 | 299 |

| Año | Ciencias Naturales |
|------|--------------------|
| 2014 | 242 |
| 2018 | 303 |

Resultados de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social 4to básico

| Indicador | Puntaje | Variación respecto de la evaluación anterior | Variación respecto de establecimientos del mismo grupo socioeconómico |
|-------------------------------------------|---------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Autoestima académica y motivación escolar | 72 | Similar (0 puntos) | Similar (-2 puntos) |
| Clima de convivencia escolar | 84 | Más alto (4 puntos) | Más alto (8 puntos) |
| Participación y formación ciudadana | 86 | Similar (2 puntos) | Más alto (9 puntos) |
| Hábitos de vida saludable | 77 | Similar (2 puntos) | Más alto (6 puntos) |

Resultados de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social 6to básico

| Indicador | Puntaje | Variación respecto de la evaluación anterior | Variación respecto de establecimientos del mismo grupo socioeconómico |
|-------------------------------------------|---------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Autoestima académica y motivación escolar | 85 | Más alto (8 puntos) | Más alto (12 puntos) |
| Clima de convivencia escolar | 85 | Similar (-2 puntos) | Más alto (10 puntos) |
| Participación y formación ciudadana | 95 | Más alto (5 puntos) | Más alto (19 puntos) |
| Hábitos de vida saludable | 88 | Similar (2 puntos) | Más alto (18 puntos) |

Aplicación de instrumentos Encuestas de satisfacción (Estándares)

Para tener una autoevaluación institucional más objetiva, se aplica una encuesta de satisfacción que es el principal instrumento para el levantamiento de información referida a niveles de percepción de todos los actores de la comunidad, y un análisis FODA con respecto al estado actual de gestión educativa en las dimensiones y prácticas pedagógicas instaladas en el establecimiento, a partir del modelo de calidad de la educación y los estándares indicativos de desempeño. La encuesta de satisfacción aplicada a la comunidad del colegio Peñihuen Andino (directivos, docentes, asistentes, alumnos y apoderados), comprende ochenta y seis reactivos, los cuales desprenden niveles de instalación de los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores.

Aplicación del Análisis FODA

Se aplicó al personal del establecimiento en espacios de reflexión al inicio del año escolar con la finalidad de saber cómo nos encontramos como institución considerando que esta herramienta nos entrega información clave, permitiendo un

análisis mucho mas amplio, desarrollando estrategias que permitan consolidar mucho mejor el plan de mejoramiento escolar, para ello se consideraron las cuatro dimensiones de modo general. Se realizo un resumen cruzando los puntos comunes y considerando las necesidades de cada estamento.

Tabla 1 Estructura general del análisis FODA aplicado

| | | |
|-----------------------|---------------|-------------|
| Directivos/Docentes | Fortalezas | Debilidades |
| Profesores/Asistentes | / | / |
| Asistentes/Directivos | Oportunidades | Amenazas |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cuenta con personal docente y administrativo capacitado. -Posee instalaciones adecuadas que brindan a los estudiantes un ambiente escolar óptimo. -Ofrece distintos recursos pedagógicos para que los estudiantes puedan aumentar su rendimiento académico. -Tiene planes de trabajo, RICE, e instrumentos de gestión de acuerdo a la normativa vigente. -La mayoría de los estudiantes son de la comuna y de los alrededores del colegio | <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - No posee un espacio físico adecuado para desarrollar completamente sus actividades. -Sala tics -El bajo nivel de recursos SEP que posee el establecimiento -Mensualidades pendientes de apoderados que se retrasan o bien no cancelan colegiatura. -La asignatura de inglés no comienza a impartirse desde Primer Nivel de Transición, con el fin de entregar un acercamiento de conocimientos referentes a esta asignatura |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Confianza depositada por los apoderados en el trabajo que realizan todos los profesionales - Realizar las gestiones necesarias para que los niños (as) realicen visitas a lugares tales como campamentos, museos donde puedan incrementar el conocimiento - Profesionales de otras áreas visitan y realizan charlas de manera dinámica para los niños - Entregará educación inclusiva a todos los estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> -El establecimiento cercano de otros colegios que puedan representar una competencia significativa y reduzca la cantidad de estudiantes y por ende la disminución de los ingresos de los estudiantes. -La obsolescencia de los equipos como consecuencia de los avances tecnológicos. -Los cambios en la situación política y económica del país. |

Aplicación de la Encuesta

La aplicación de la encuesta fue realizada on line, enviada a los todos los estamentos, desde el área de convivencia escolar, a través de los correos electrónicos de cada curso. Sus resultados se tabularon en planilla excel, con el fin de asegurar un sistema de cálculo y los siguientes análisis. A continuación, podemos observar un cuadro explicativo de las dimensiones y subdimensiones abordadas con los distintos actores, tales como directivos, docentes, asistentes, apoderados y estudiantes, con números de reactivos aplicados

Tabla 2 Estructura general y distribución de dimensiones encuesta de satisfacción.

| Estamento | Dimensiones | Subdimensiones |
|------------------|--------------------|-----------------------|
| Directivos | 4 | 12 |
| Docentes | 4 | 12 |
| Asistentes | 4 | 8 |
| Apoderados | 4 | 8 |
| Estudiantes | 4 | 8 |

Se trata de una encuesta que aborda a todos los estamentos de los procesos educativos del colegio, en las dimensiones de las que pueden desprender niveles de satisfacción, desde su propia experiencia. Para directivos y docentes se aplicó una encuesta referida al 100% de estándares indicativos de desempeño y las acciones desprendidas de niveles satisfactorios de instalación, abordando la totalidad de reactivos propuestos para el diagnóstico. Diferente es con los apoderados, asistentes y estudiantes, a quienes se les presentó una encuesta de acuerdo con los procesos y acciones en los cuales verdaderamente participan. Por ejemplo, hay reactivos que son poco visibles para ellos, como las dimensiones del liderazgo del sostenedor o la gestión de recursos. Cabe señalar que la medición se ha realizado durante el primer semestre del presente año.

Su aplicación se desarrolló con la colaboración de aquellos apoderados más presentes durante el proceso actual, además de una planificación previa de parte de la dirección y equipo directivo en general, generando condiciones para que los encuestados se sintieran confiados al contestar, explicándoles el motivo de la encuesta que es parte sustancial de un plan de mejoramiento del establecimiento. La disposición de los diversos estamentos fue muy positiva y permitió conocer

información significativa. Las principales dificultades que se manifestaron en el proceso el poder conectar con la totalidad de los apoderados del colegio y por otro lado el recopilar la totalidad de las encuestas en el mismo periodo, debido a que no se cumplió el plazo de entrega y alguna información llegó de manera más tardía.

La forma rigurosa que se analizaron y procesaron los datos, garantiza tener una visión global de los niveles de instalación de cada una de las sub-dimensiones del modelo de calidad para la gestión escolar.

Tabla 3 Cuadro muestra del diagnóstico

| Estamento | Muestra ideal del universo | Muestra Real |
|------------------|-----------------------------------|---------------------|
| Estudiantes | 90-52% | 100% |
| Apoderados | 60-35% | 100% |
| Asistentes | 6-100% | 100% |
| Docentes | 13-100% | 100% |
| Directivos | 3-100% | 100% |

El cuadro indica el total de la muestra solicitada y la muestra que se logró recoger en este proceso.

Análisis de los resultados obtenidos en las encuestas y orden de presentación: En síntesis, se presentan las respuestas obtenidas y manifestada en forma de gráficos. Cada tabla muestra el promedio de nivel de satisfacción obtenido por los actores en cada una de las preguntas según las dimensiones y subdimensiones. Cada reactivo presenta una escala de likert de uno a cinco, el sujeto asignó un puntaje de acuerdo con su opinión.

La escala sirvió para la medición de frecuencia de cada uno y decantó en un gráfico para su análisis. La escala fue:

1: Muy satisfecho

2: Satisfecho

3: Poco satisfecho

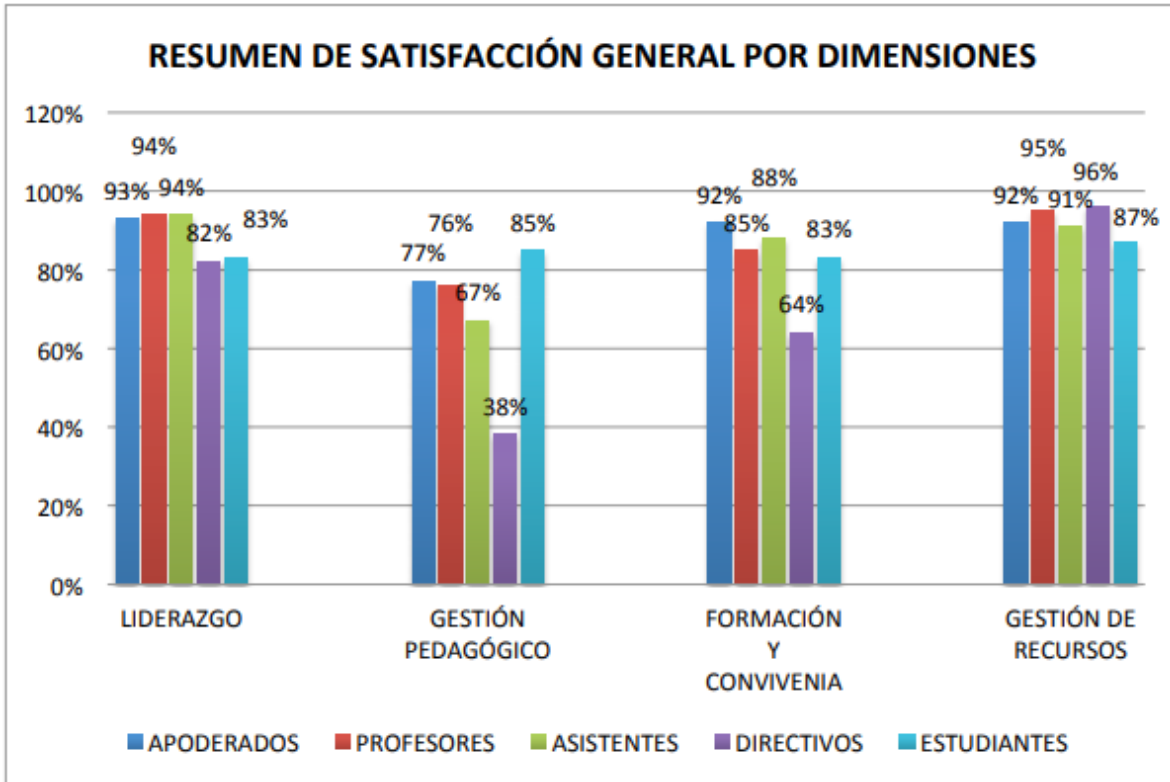
4: Insatisfecho

5: No aplica

a) Por dimensión en relación los grados de satisfacción en forma porcentual con los estamentos integrados.

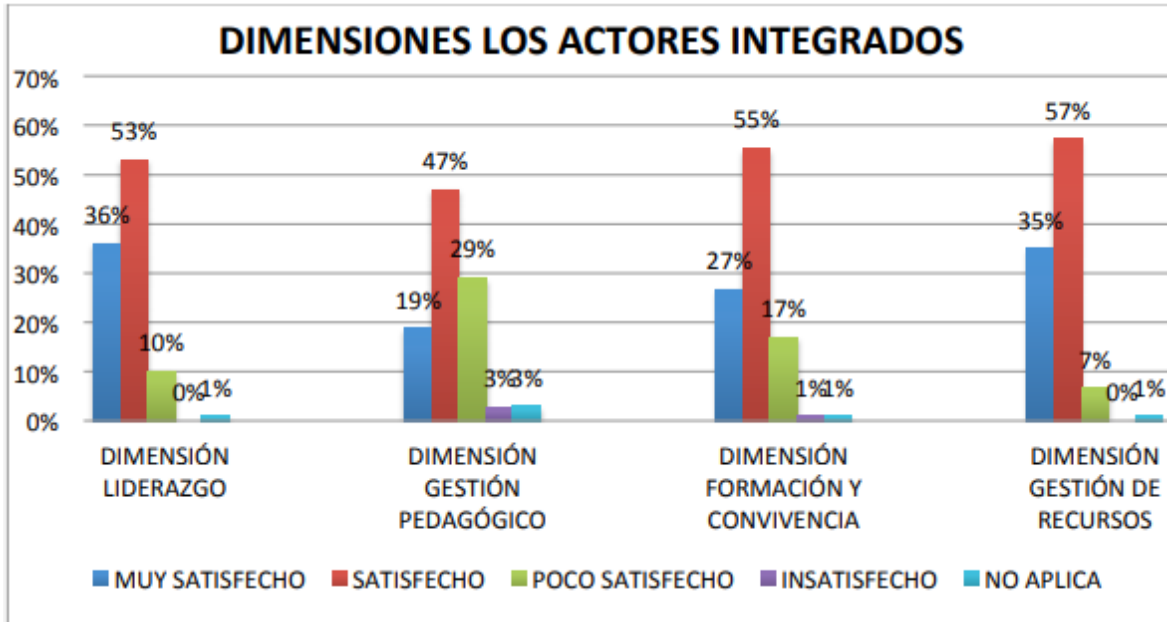
Gráfico

1



De acuerdo con los resultados que muestra el gráfico de las dimensiones del modelo de calidad para la gestión escolar, se señala que la dimensión de Liderazgo y Gestión de recursos tienen alto nivel de satisfacción bajo la percepción de todos los actores de la comunidad educativa, mientras que la dimensión de gestión pedagógica, y la de formación y convivencia tienen nivel de satisfacción más descendidas. Sobre todo, los directivos son más críticos entre los otros actores, muestran un 38% de satisfacción en la dimensión de Gestión pedagógica, y un 64% de satisfacción en la de Formación y convivencia.

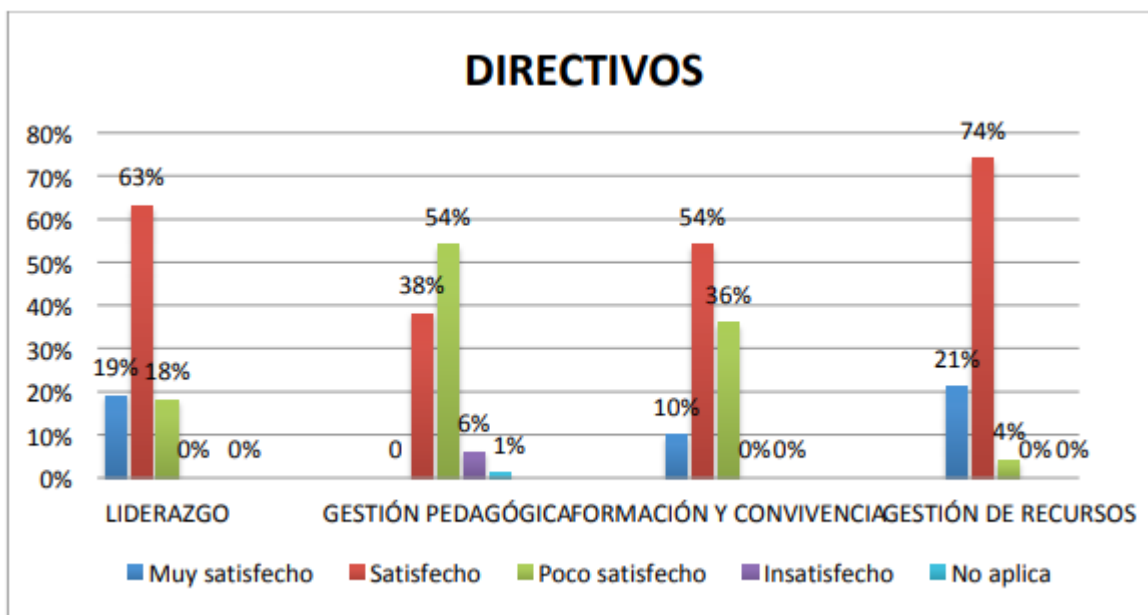
Gráfico 2



Se puede observar que la dimensión de Liderazgo obtuvo un 89% de satisfacción y un 10% de insatisfacción; en el caso de la dimensión Gestión de recursos obtuvo un 92% de satisfacción y un 7% de insatisfacción. Estas son las dos dimensiones que obtuvieron alto nivel de aprobación por los actores integrados. Sin embargo, la dimensión de Gestión pedagógica obtuvo un 66% de satisfacción y un 31% de insatisfacción, lo mismo pasó con la dimensión de Formación y Convivencia, obtuvo un 82% de satisfacción y un 18% de insatisfacción, son dos dimensiones más débiles, y tienen niveles de satisfacción más bajos.

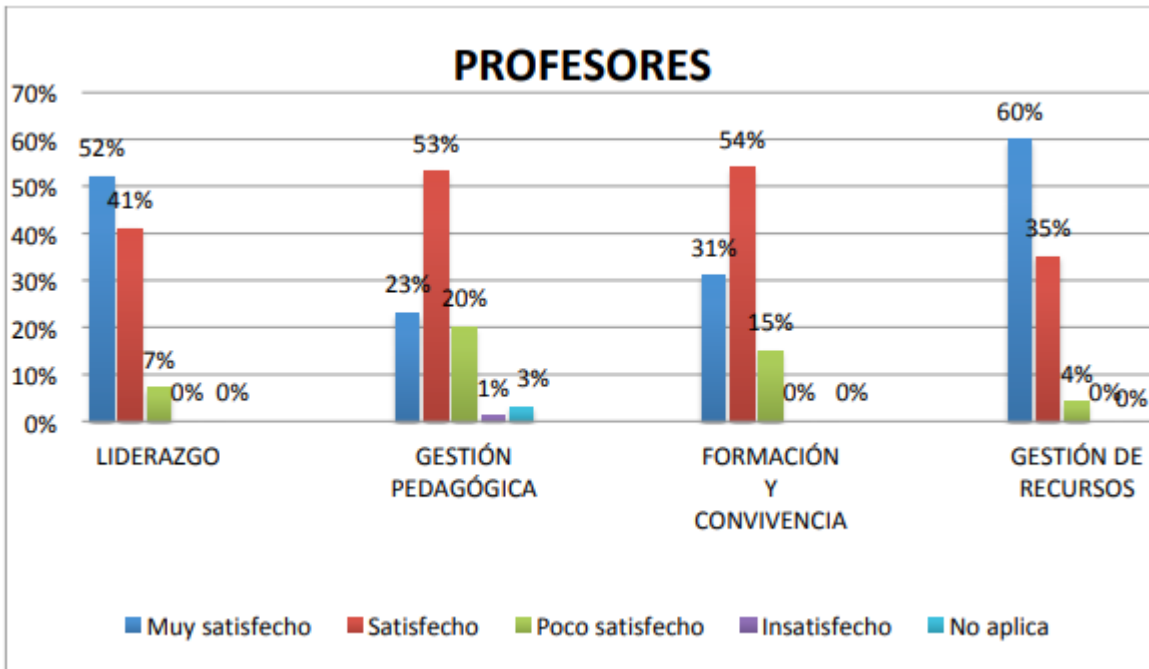
b) Por dimensión y tipo de actor de acuerdo a los grados de satisfacción en forma porcentual.

Gráfico 3



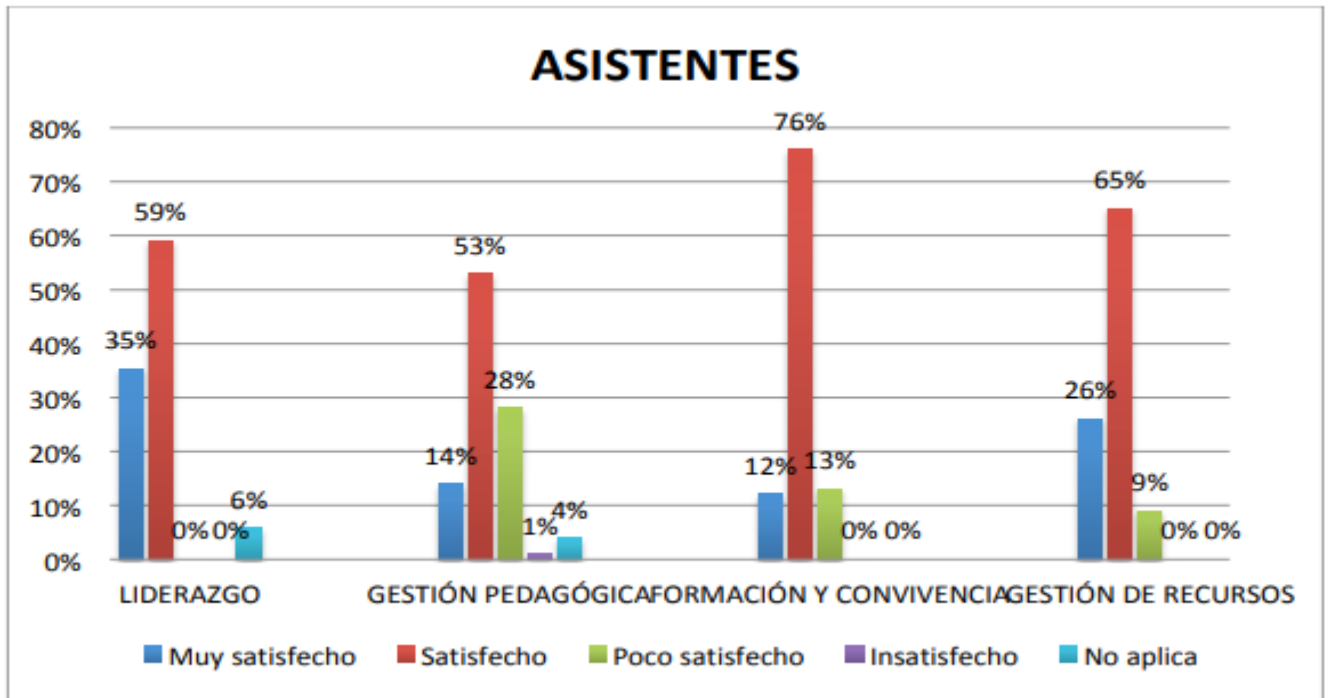
En la dimensión de Liderazgo, los directivos muestran un 82% de satisfacción y un 18% de insatisfacción, en la dimensión de Gestión de recursos se manifiestan un 95% de alta satisfacción. En caso contrario, los directivos expresan un 38% de satisfacción y un 60% de disconformidad en la dimensión de Gestión pedagógica. Así mismo, con la dimensión de Formación y convivencia, se señala un 64% de satisfacción y 36% de desaprobación.

Gráfico 4



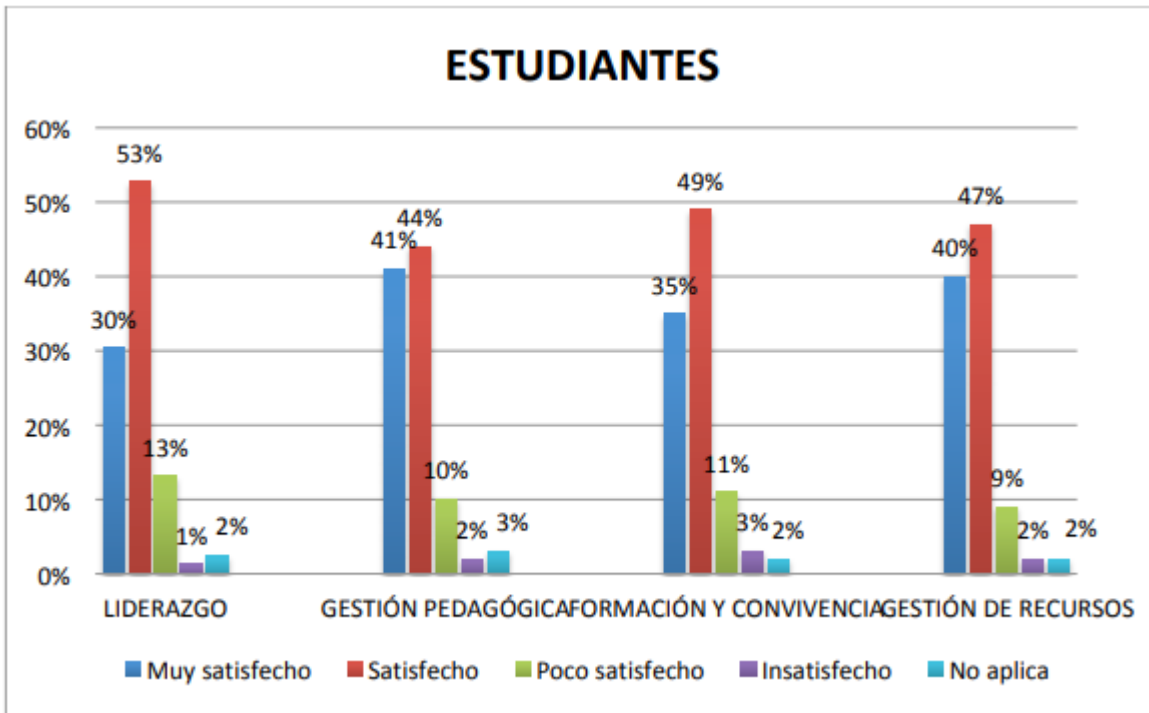
Los profesores expresan un 93% de alta satisfacción en la dimensión de Liderazgo, y un 95% de alta aprobación en Gestión de Recursos, mientras en la dimensión de Gestión pedagógica, los profesores manifiestan sólo un 76% de satisfacción y un 21% de insatisfacción, en la dimensión de Formación y convivencia, se indica un 85% de satisfacción y un 15% de desaprobación.

Gráfico5



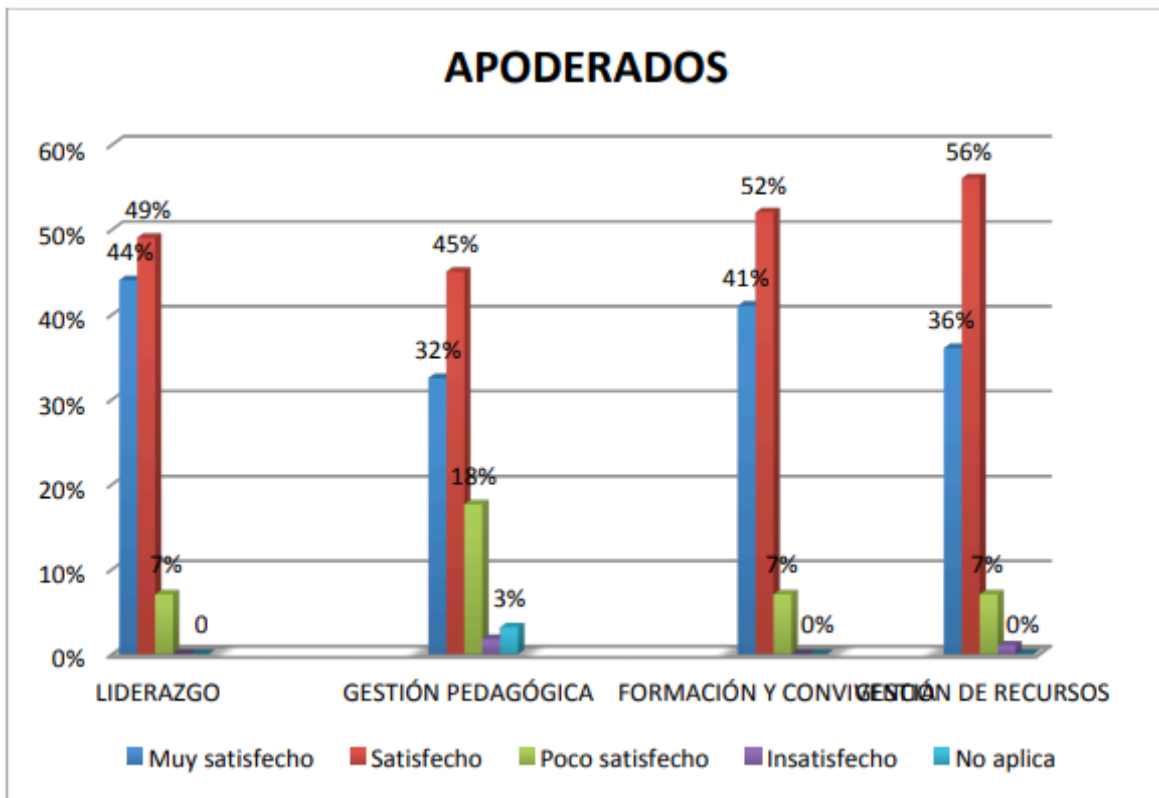
Se observa que los asistentes se manifiestan alto nivel de satisfacción en la dimensión de Liderazgo un 94%, en la de Gestión de recursos un 91%, en la dimensión de Formación y convivencia un 88%. Sin embargo, se expresan un 67% de satisfacción y un 29% de insatisfacción en la dimensión de Gestión pedagógica.

Gráfico 6



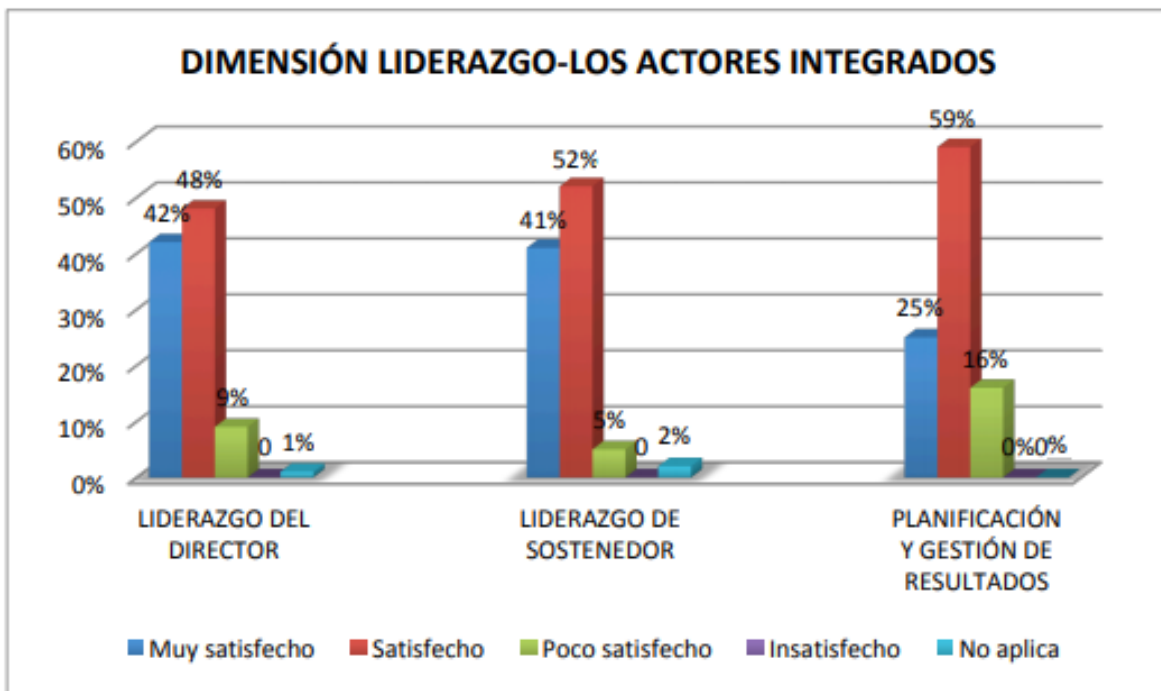
Los estudiantes son más críticos entre otros actores, se manifiestan un 83% de satisfacción en la dimensión de Liderazgo y un 14% de insatisfacción, un 85% de satisfacción en la de Gestión pedagógica, un 84% de satisfacción en la Formación y convivencia, y un 87% de satisfacción en la dimensión de Gestión de recursos. En general, su nivel de satisfacción no supera el 90% en todas las dimensiones.

Gráfico 7



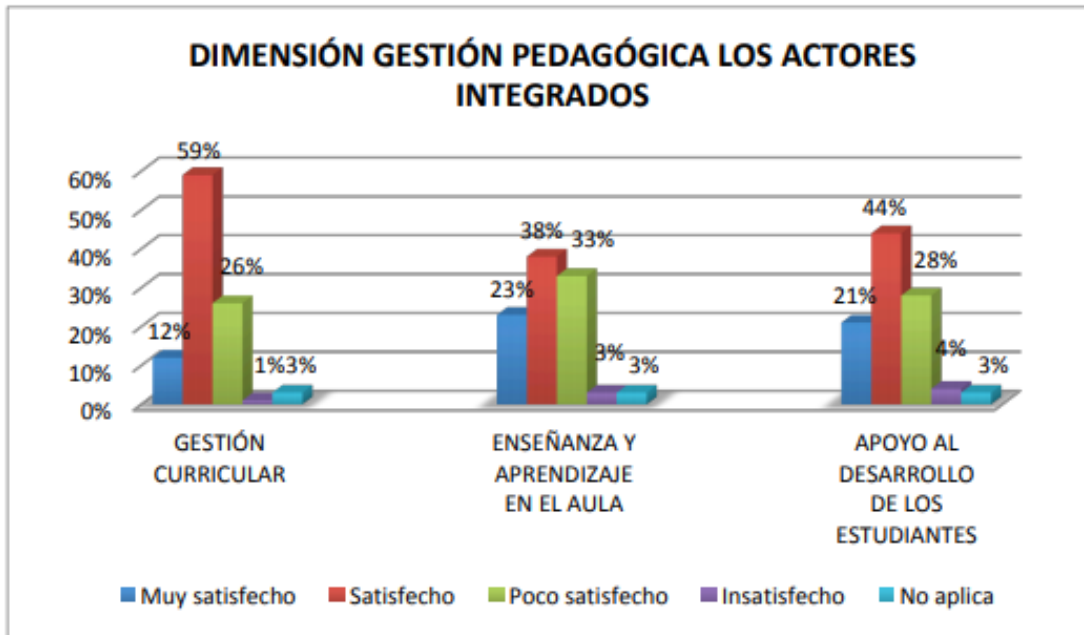
De este gráfico, podemos observar que los apoderados están satisfechos con todas las dimensiones en general. Se expresan un 93% de alta satisfacción en Liderazgo, un 93% de satisfacción en Formación y Convivencia, un 92% de aprobación en la Gestión de Recursos. Pero en la dimensión de Gestión Pedagógica solo muestran un 77% de satisfacción.

Gráfico 8



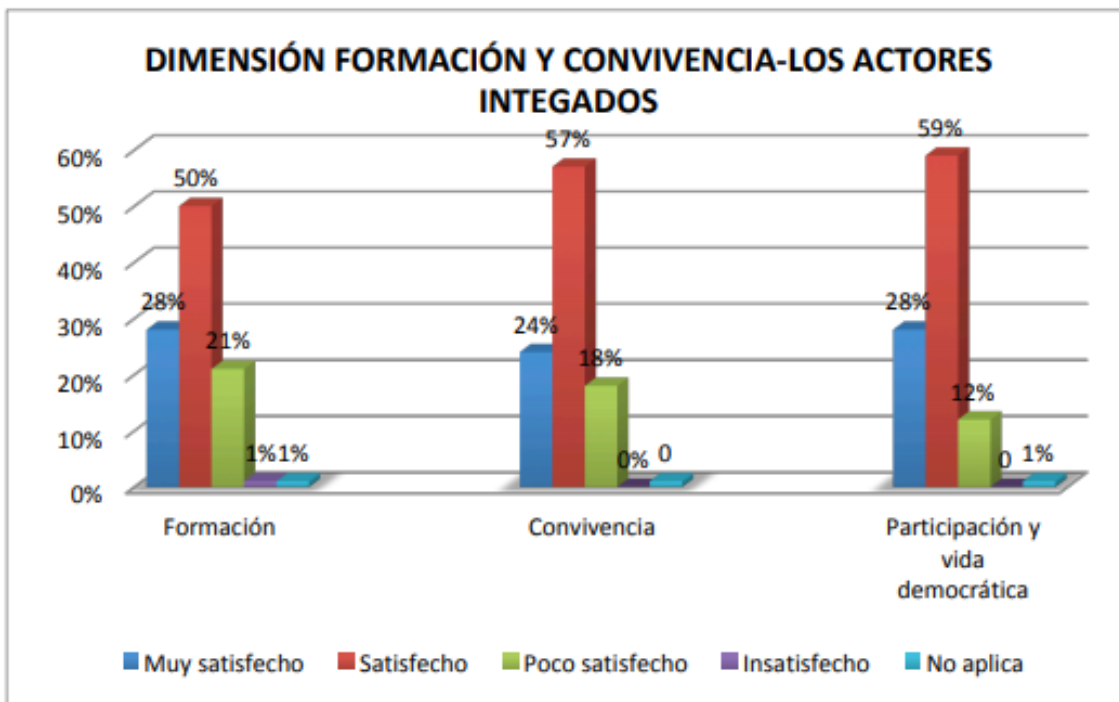
Se observa que los actores integrados están satisfechos con el Liderazgo de Director, la cual obtuvo un 90% de alta satisfacción, con respecto al subdimensión de Liderazgo de sostenedor obtuvo un 93% de alta conformidad. Sin embargo, la subdimensión de Planificación y Gestión de resultados obtuvo sólo un 84% de satisfacción.

Gráfico 9



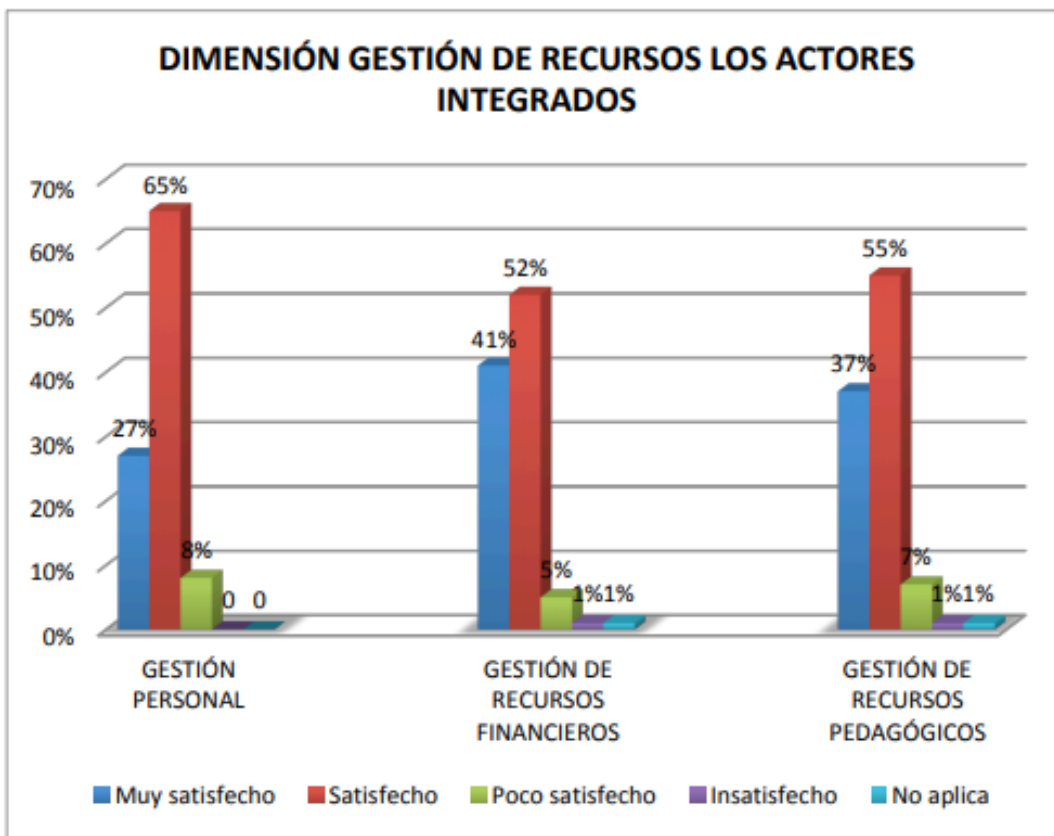
En la dimensión de Gestión Pedagógica, se observa que la subdimensión Gestión Curricular obtuvo mejor satisfacción con un 71%, comparando con la subdimensión de Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes que obtuvo un 65% de aprobación y un 32% de insatisfacción, mientras la subdimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula obtuvo un 61% de satisfacción y un 36% de insatisfacción, es la subdimensión que se presenta una percepción más negativa.

Gráfico 10



De acuerdo con los resultados del gráfico, se señala que la subdimensión de Formación tiene un 78% de satisfacción y un 22% de insatisfacción, comparando con la subdimensión de Convivencia que tiene un 81% de satisfacción y un 18% de insatisfacción, la subdimensión de Participación y vida Democrática que tiene un 87% de satisfacción y un 12% de insatisfacción. En conclusión, Formación es la subdimensión más débil.

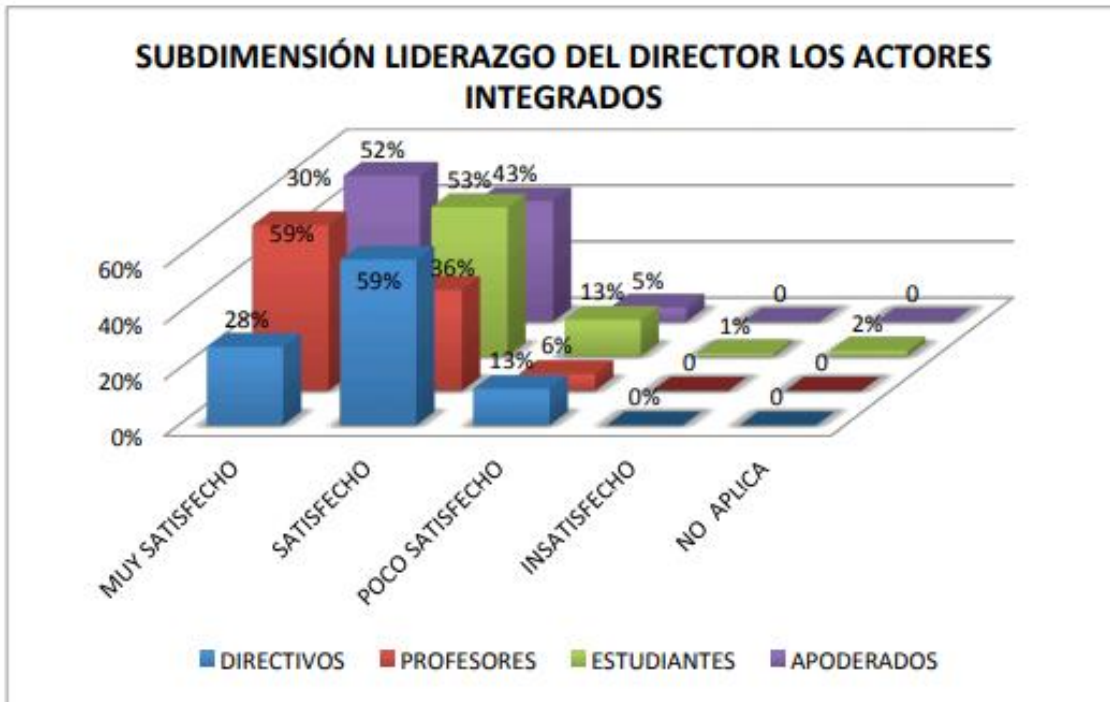
Gráfico 11



En la dimensión Gestión de Recursos, se señala que todos los actores están satisfecho en general. La subdimensión de Gestión Personal obtuvo un promedio de 92% de satisfacción, y la subdimensión Gestión de Recurso Financieros obtuvo 93% de alta satisfacción, y tenemos al final Gestión de Recursos Pedagógicos también obtuvo un promedio de 92% de alta aprobación.

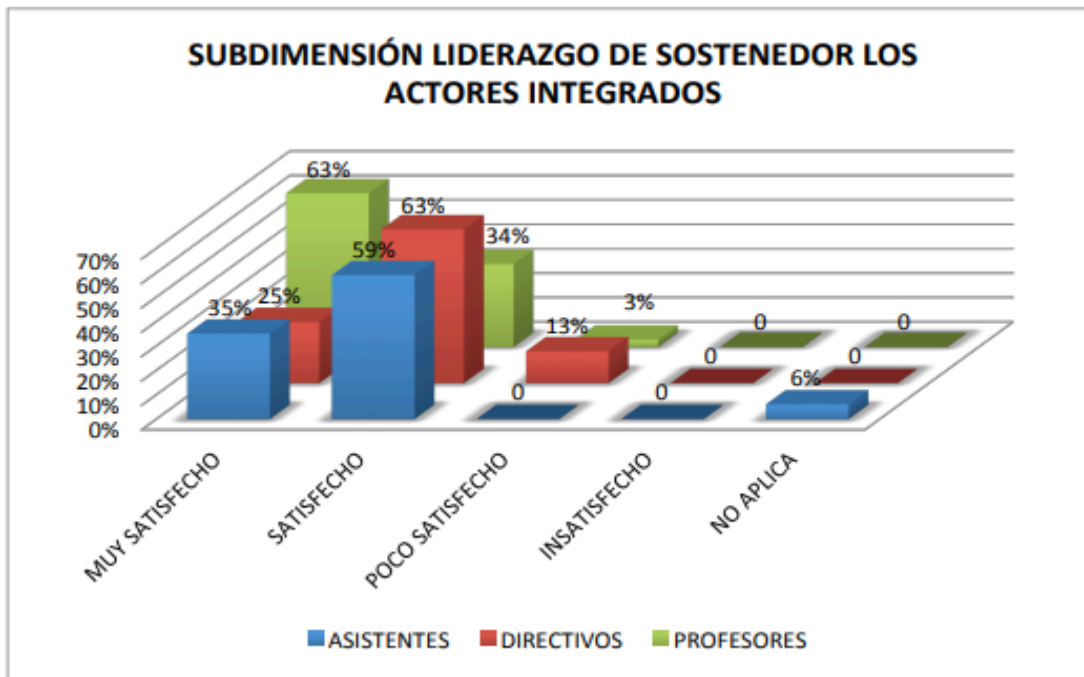
c) Por cada sub-dimensión y grados de satisfacción en forma porcentual, con los actores integrados.

Gráfico 12



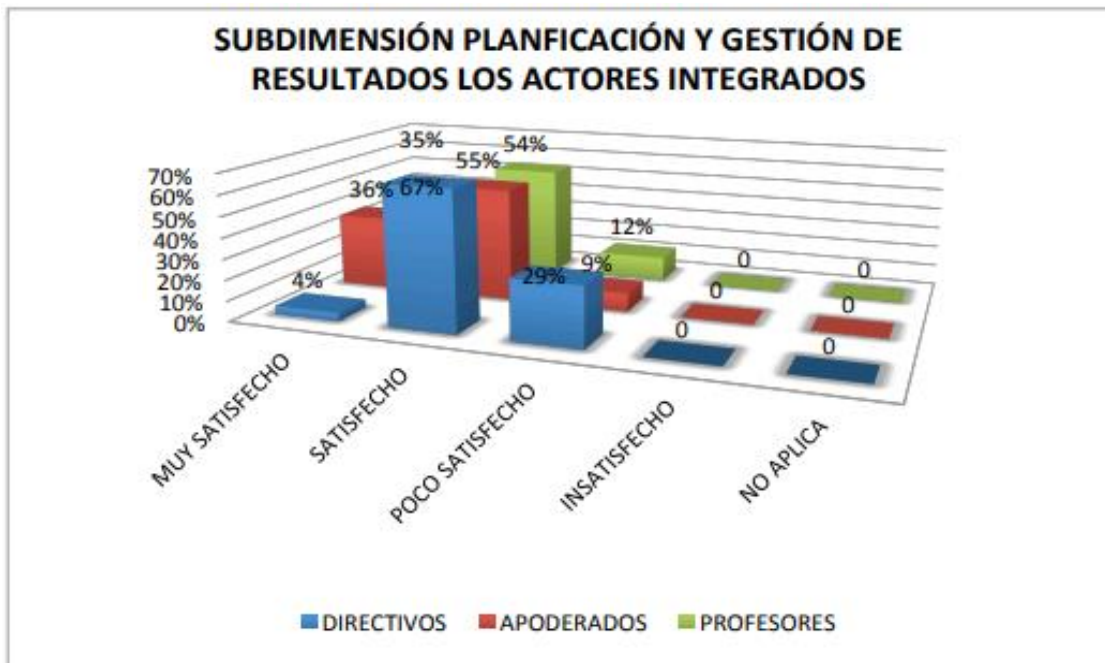
De este gráfico, podemos apreciar que los apoderados expresan un 95% de alta satisfacción y los profesores un 94% de satisfacción, mientras los estudiantes muestran un 14% de insatisfacción y los directivos un 12% del mismo.

Gráfico 13



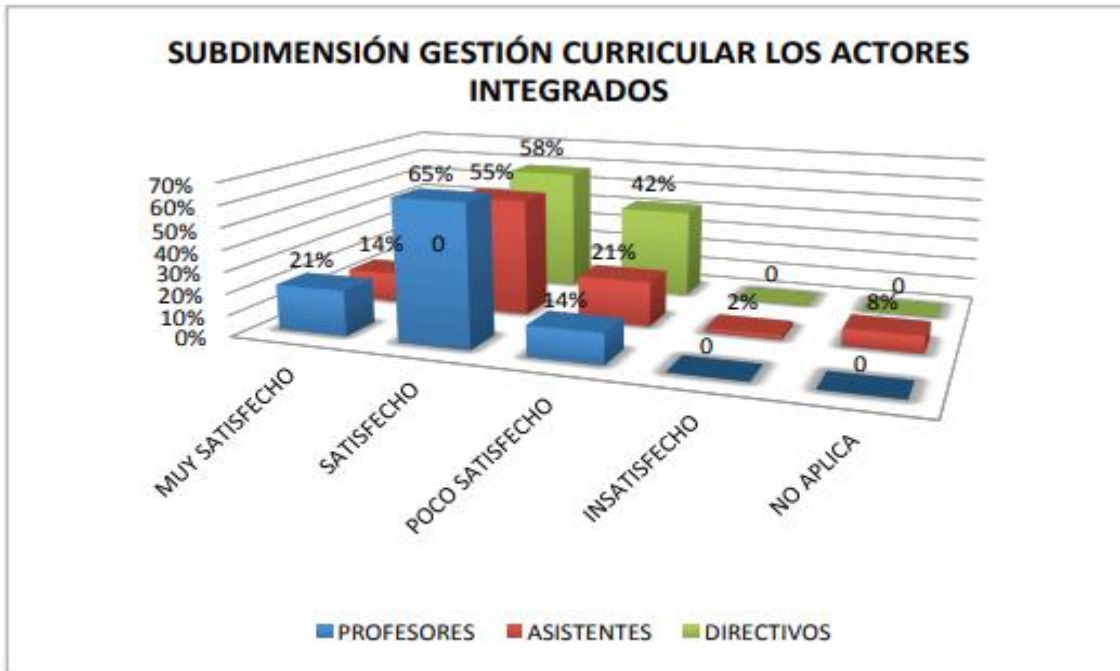
En la subdimensión de Liderazgo de Sostenedor, los profesores muestran un 97% de alta satisfacción, los asistentes un 94% de satisfacción, a diferencia de los directivos que expresan un 88% de satisfacción y un 13% de insatisfacción.

Gráfico 14



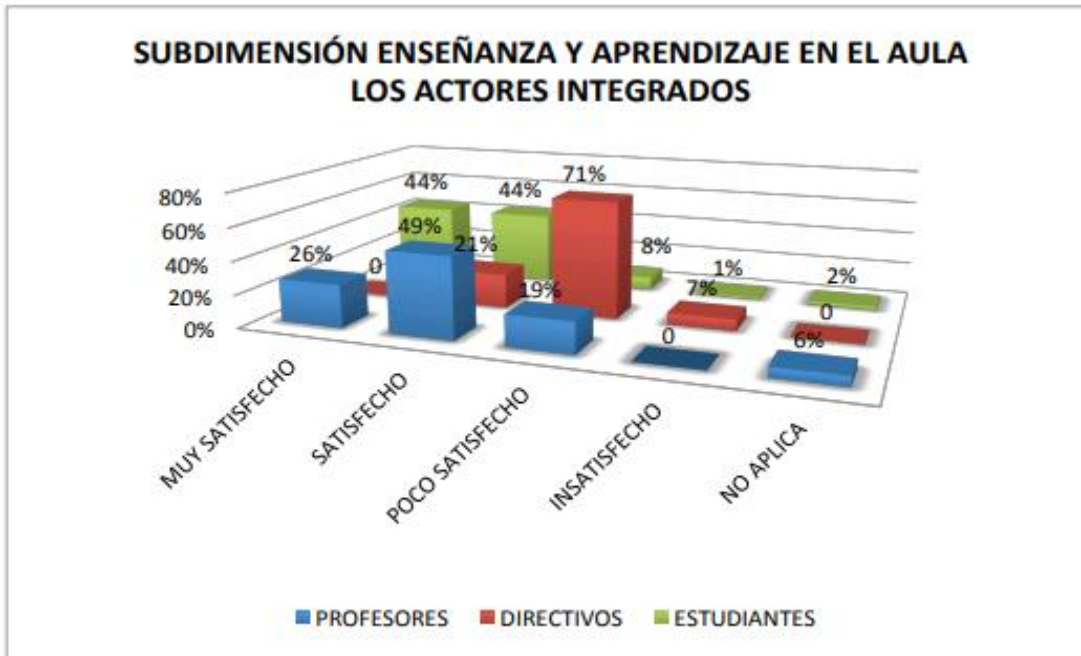
En esta subdimensión, los apoderados muestran un 91% de satisfacción a diferencia de los directivos muestran un 71% de satisfacción y un 29% de insatisfacción y los profesores un 12% de insatisfacción.

Gráfico 15



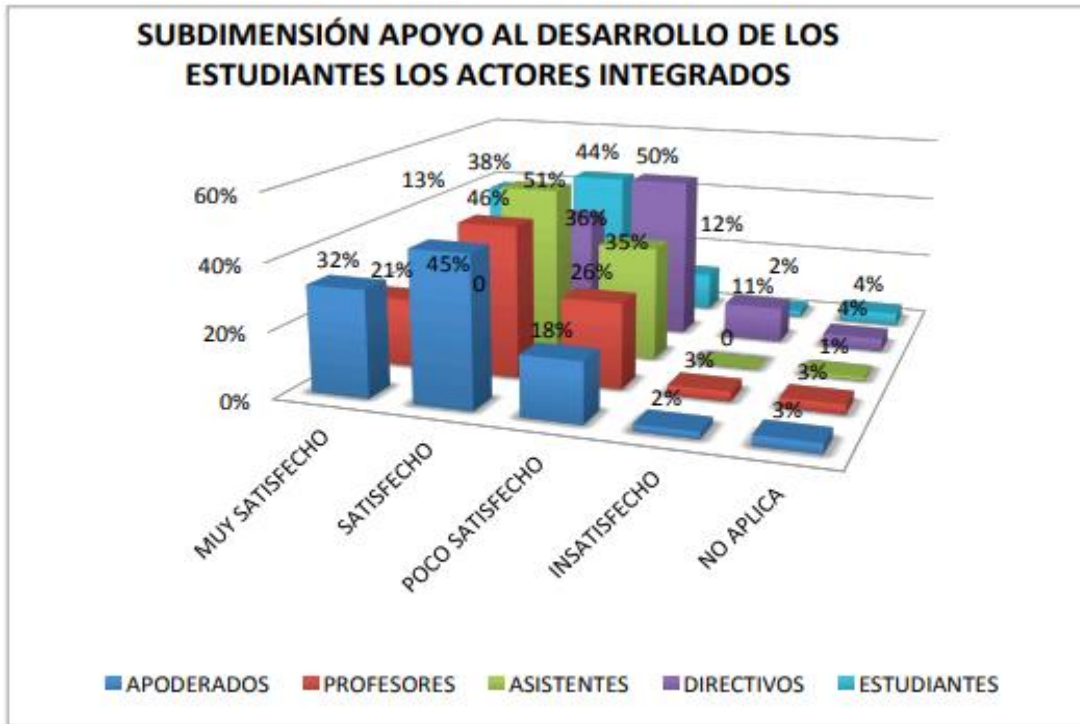
Se observa que los profesores muestran un 86% de satisfacción a diferencia de los directivos que expresan un 58% de satisfacción y un 42% de insatisfacción, los asistentes también manifiestan un 31% de insatisfacción.

Gráfico 16



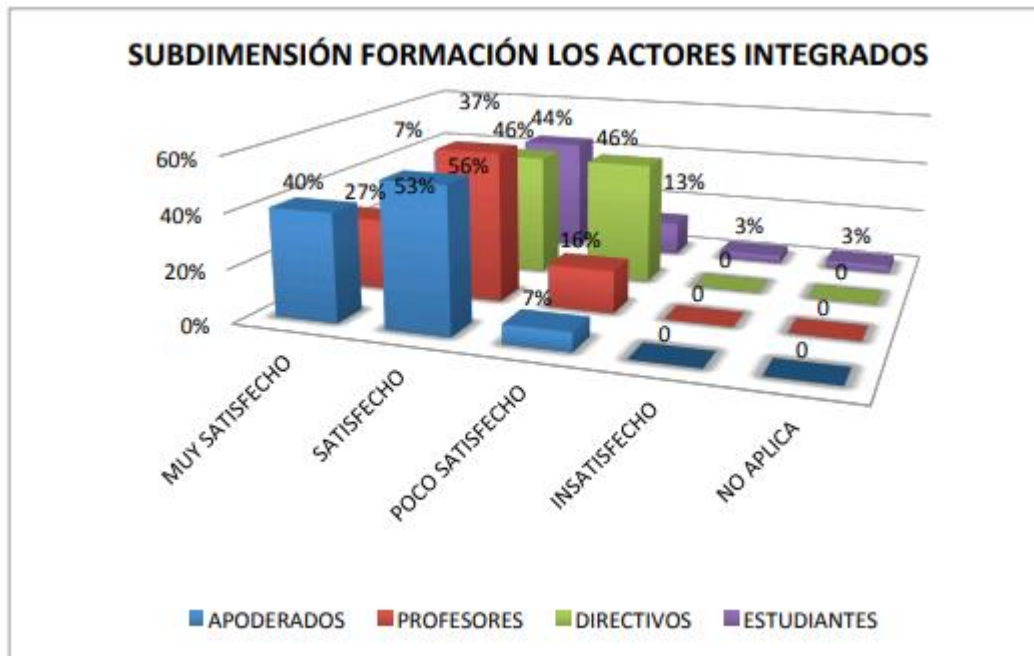
En esta subdimensión, se indica que los profesores manifiestan un 75% de satisfacción, y un 19% de insatisfacción, los estudiantes muestran un 88% de satisfacción y un 9% de insatisfacción, a diferencia de los directivos que son más críticos, ellos expresan un 21% de satisfacción, y un 78% de insatisfacción.

Gráfico 17



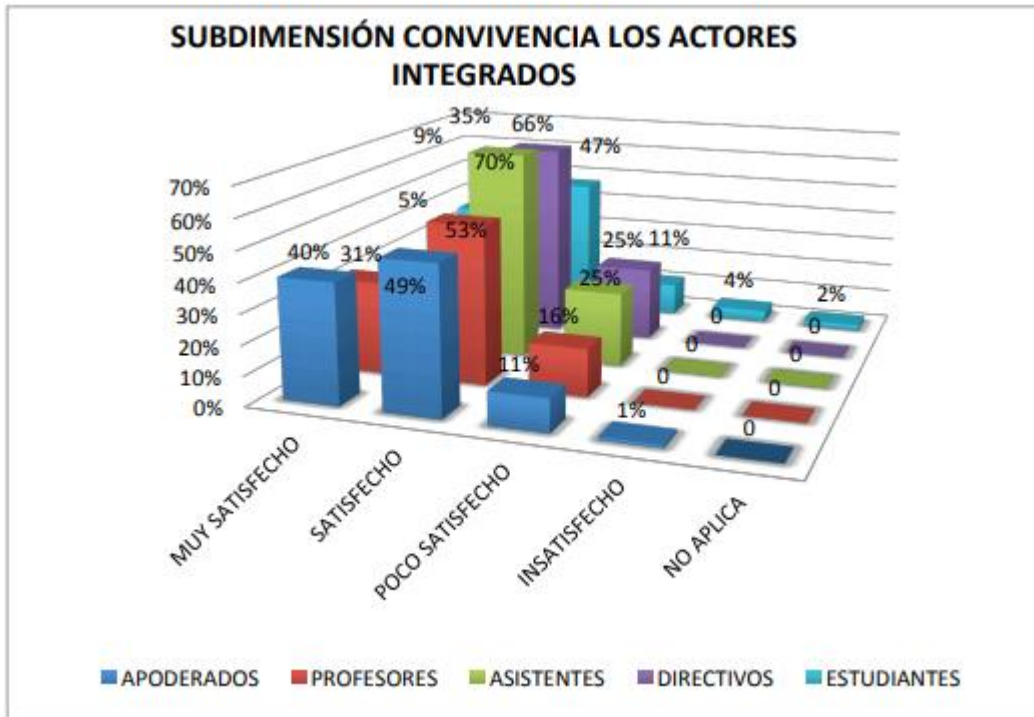
Los directivos manifiestan un 61% de insatisfacción a diferencia de los apoderados señalan que hay un 20% de insatisfacción, por cuanto ellos expresan un 77% de alta satisfacción. Existe una diferencia entre las percepciones de los docentes y los asistentes, por cuanto estos últimos manifiestan un 35% de insatisfacción y los docentes un 29%. El mayor nivel de satisfacción esta indicado por los estudiantes con un 82%.

Gráfico 18



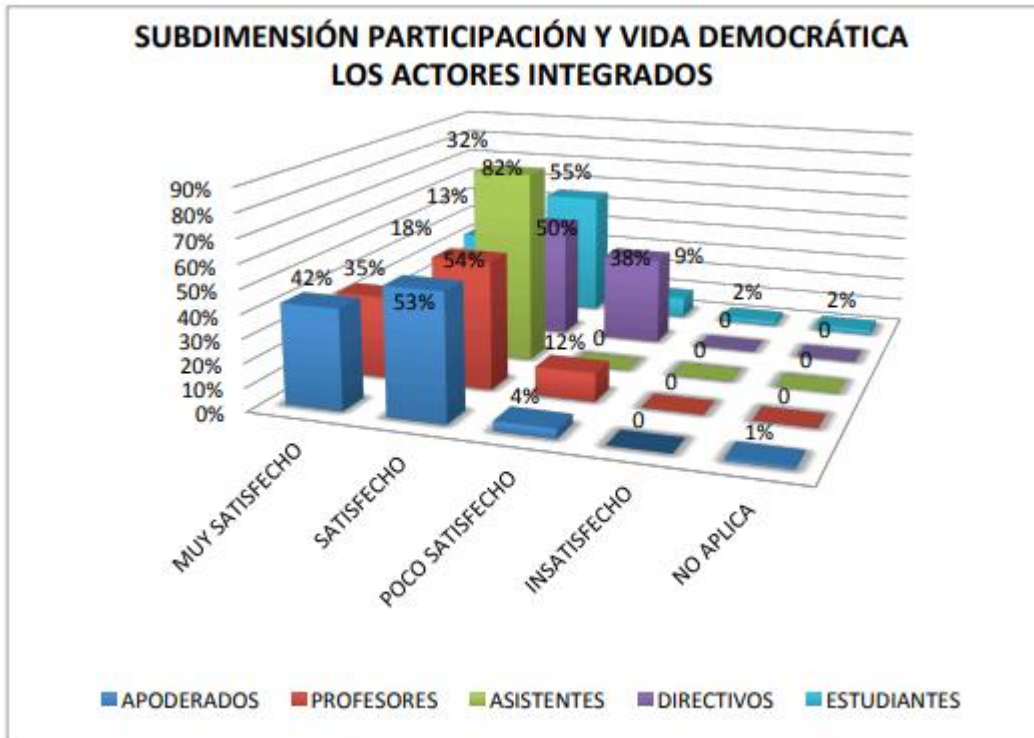
En este gráfico, indica que los apoderados muestran un 93% de alta satisfacción y los profesores expresan un 83% de satisfacción, en el caso de los estudiantes, un 81% de satisfacción, a diferencia de los directivos que manifiestan un 53% de satisfacción y un 46% de insatisfacción.

Gráfico 19



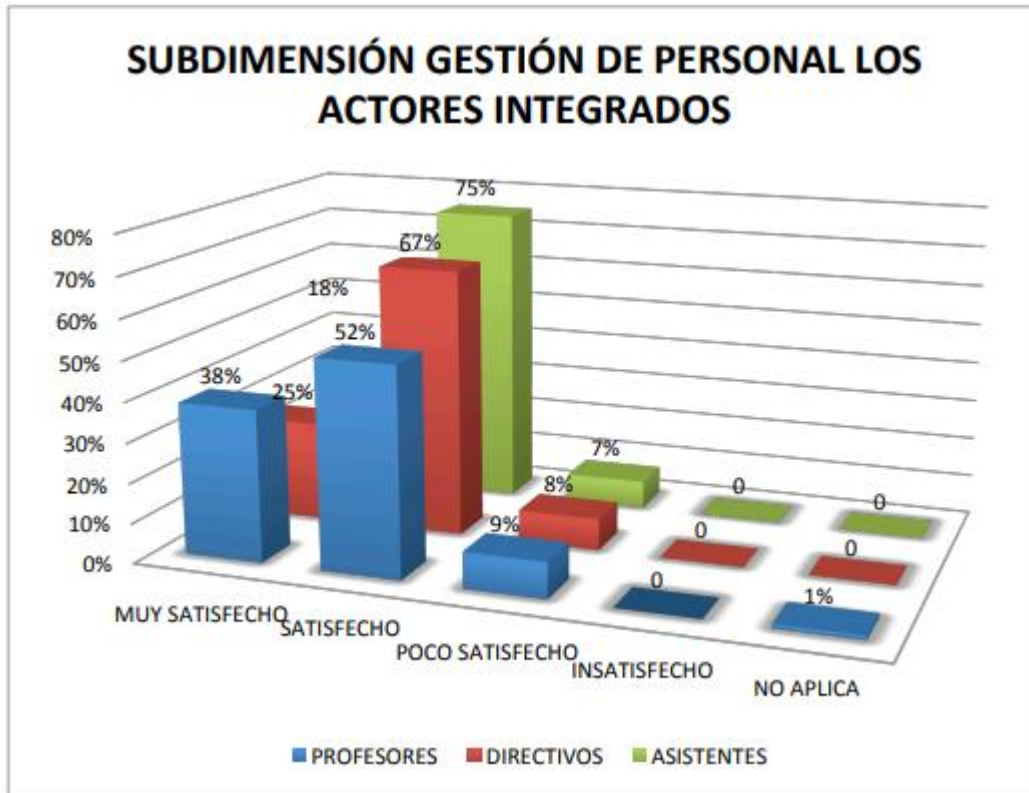
En la subdimensión de Convivencia, se observa que los apoderados manifiestan un 89% de satisfacción y los profesores un 84% de satisfacción, los estudiantes un 82%, mientras que los directivos se expresan un 75% de satisfacción y los asistentes un 75% también.

Gráfico 20



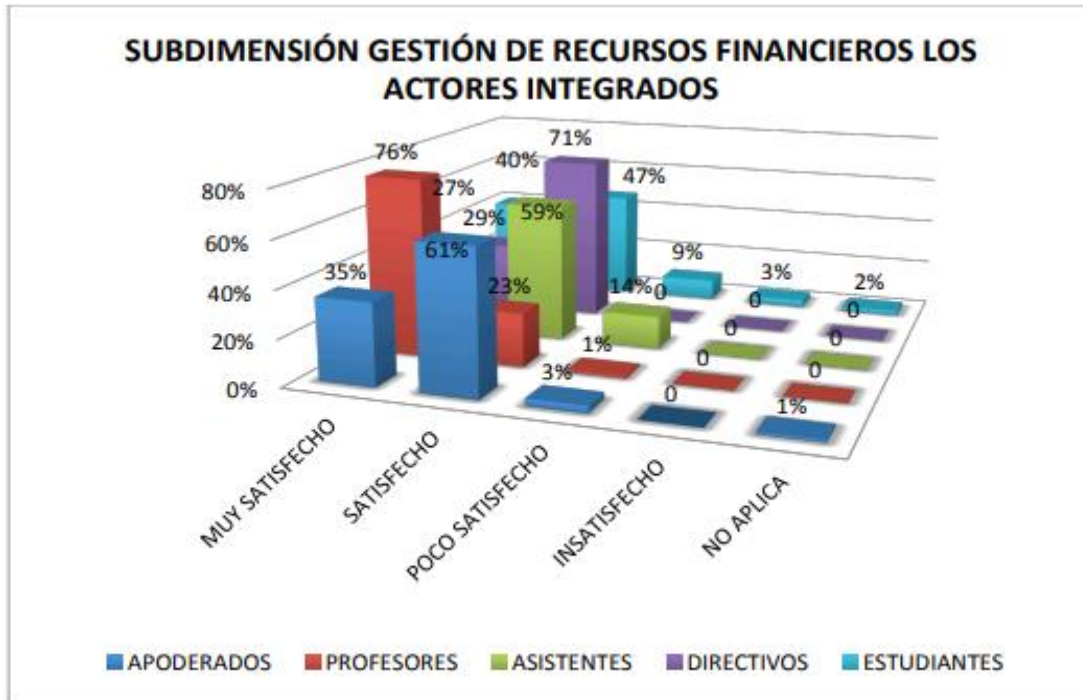
En la subdimensión Participación y Vida Democrática, se puede observar que los asistentes se sienten satisfecho y expresan un 100% de alta satisfacción, igual que los apoderados manifiestan un 95% de satisfacción, los profesores un 89% y los estudiantes un 87% de satisfacción, a diferencia de los directivos que son más críticos, sólo muestran un 63% de satisfacción y un 38% de insatisfacción.

Gráfico 21



En la subdimensión de Gestión de Personal, los actores se muestran paralelamente el nivel de satisfacción, los profesores un 90% de satisfacción, los directivos expresan un 92% de satisfacción, los asistentes un 93%

Gráfico 22



En la subdimensión Gestión de Recursos Financieros, los profesores y los directivos muestran alto nivel de satisfacción con un 99% y un 100% de promedio respectivamente. En el caso de los apoderados un 96% de satisfacción, los estudiantes expresan un 87% de satisfacción, los asistentes un 86%

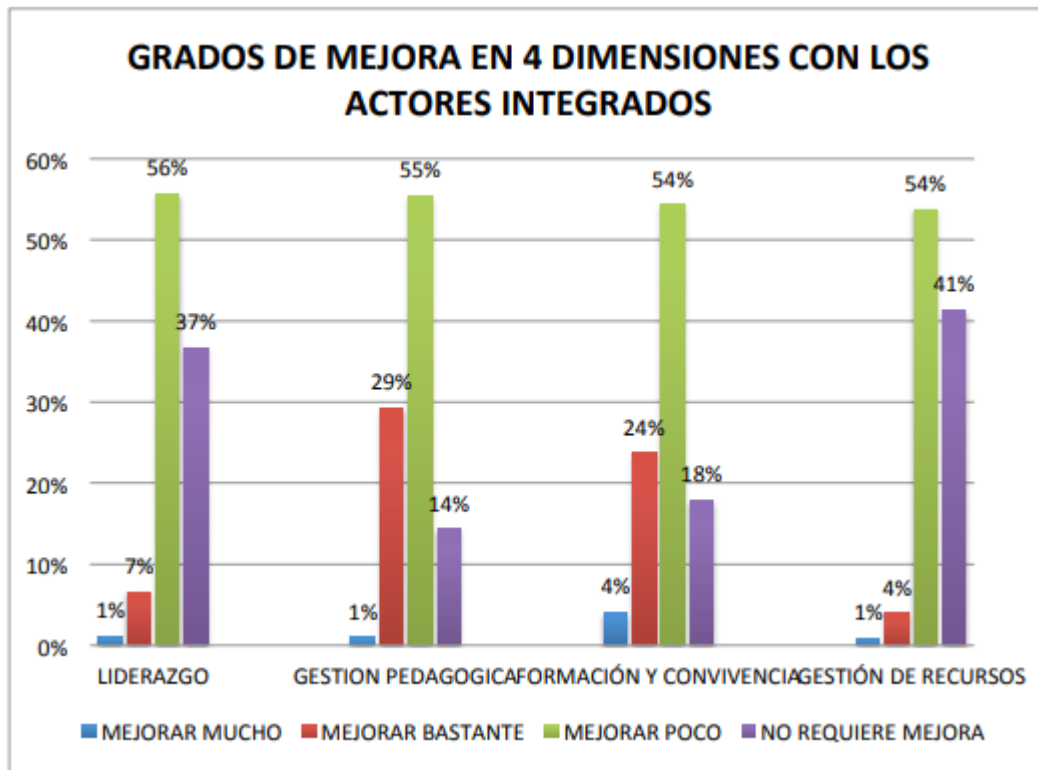
Gráfico 23



Por los resultados del gráfico, podemos observar que los profesores están satisfecho con la Gestión de Recursos Pedagógicos manifiestan un 97% de alta satisfacción, los directivos y los asistentes, ambos expresan un 95% de satisfacción, mientras que los apoderados muestran un 87% de satisfacción, y los estudiantes un 86%.

d) Por cada subdimensión y tipo de actor con grados de satisfacción en forma porcentual.

Gráfico 24



Este gráfico se indica las opiniones de los actores de la comunidad sobre el grado de mejora en 4 dimensiones. Se evidencia que en Gestión Pedagógica, 29% de los actores manifiestan que hay que mejorar bastante, 55% opinan que hay que mejorar poco, en la dimensión de Formación y Convivencia, 24% de actores expresan que hay que mejorar bastante y un 54% dicen que hay que mejorar poco.

Reactivos descendidos llevados a porcentajes de insatisfacción:

Podemos observar que existen reactivos descendidos en algunos estándares, que tienen relación principalmente con las dimensiones Gestión pedagógica y Convivencia escolar.

Estándar 4.4 El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.

A partir del resultado de las encuestas, el 100 % de los directivos manifiestan desaprobación, y están conscientes de que falta una práctica sistemática y regular de la observación de clase y la retroalimentación para apoyar a los docentes.

Estándar 6.7 Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.

Según el resultado de las encuestas el 61% de los docentes y 54% de los asistentes señalan insatisfacción. Además, el 100% de Los directivos muestran desaprobación. Y un 50% de Apoderados manifiestan también insatisfacción. De acuerdo con la redacción de la evidencia, el colegio no cuenta con el programa de Educación intercultural bilingüe.

Estándar 7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos. En este estándar, 24% de los estudiantes manifiestan insatisfacción, y la necesidad de fortalecer esa habilidad.

Estándar 7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.

Desde el resultado de las encuestas el 38% de los docentes manifiestan insatisfacción. Es importante en este punto que la escuela cuente con un proyecto para promover la vida saludable.

Redacción de evidencias a partir de los Estándares indicativos:

De las cuatro dimensiones, existen dos que han mostrado una mayor aceptación, estas son Liderazgo y Gestión de recursos por tanto existen prácticas que han tenido impacto en la comunidad y sus resultados, tomaremos los estándares para estas dimensiones con sus respectivas subdimensiones que ameritan una revisión de acuerdo a lo reportado por los actores.

Los Estándares Indicativos de Desempeño corresponden a un paradigma referencial que constituye un marco orientador para la evaluación de los niveles de instalación en procesos de gestión educacional para los establecimientos. Estos surgen desde los requerimientos estipulados por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, su propósito es apoyar y orientar a los establecimientos en su proceso de mejora. El análisis de los resultados obtenidos se fundamenta en el cotejo de datos cuantitativos, con las acciones evidenciables a través de medios verificadores que se presentan en las unidades de gestión del Colegio Peñihuen Andino. La subdimensión **Gestión Curricular** describe políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Desde ahí los estándares tienen por objetivo asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa. (Mineduc, 2015)

Tabla 4 Descripción de Niveles de Instalación

| Nivel | Descripción |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | La práctica está consolidada, se aplica sistemáticamente y los actores son capaces de evaluar los aspectos que se deben mejorar e implementar estas mejoras |

| | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | La práctica está instalada y se aplica sistemáticamente, aún no se realizan las evaluaciones sobre su impacto. |
| 2 | La práctica se aplica en forma esporádicamente. Se tiene conciencia de la relevancia de la práctica. No existen protocolos ni procedimientos sistemáticos. |
| 1 | Se desconoce la relevancia de la práctica o bien se práctica aisladamente sin sistematicidad ni control de sus efectos y resultados. |

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencias/ medios de verificadores |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estándar 4.1 El director y el equipo técnico pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio. | 2 | Horarios Docente: diseño estratégico de horarios y distribución de asignaturas en todos los niveles de enseñanza; asignando además a los docentes que presentan fortalezas en asignaturas nucleares. Planificación anual y bimensual: se preocupa la directora con la Jefe de UTP en la planificación del año y ante eventuales ausencias de profesionales durante el periodo escolar. Cobertura curricular: se diseña la organización curricular por curso, según objetivos de aprendizaje en asignaturas, utilizan una matriz de seguimiento |
| Estándar 4.2 El director y el equipo técnico pedagógico acuerdan con los docentes | 3 | Acta de Consejo profesor: se registra Jornadas GTP (grupo de trabajo pedagógico) y de reflexión. Su finalidad es que el equipo directivo oriente y acompañe la gestión general del establecimiento. Es |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum</p> | | <p>un espacio para la interacción del equipo docente y asistente.</p> |
| <p>Estándar 4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza aprendizaje.</p> | <p>2</p> | <p>Confeccionan sus planificaciones por asignatura, se establece una fecha de entrega. La UTP revisa y retroalimenta cuando es necesario. Estas son guardadas en una base de datos, sin embargo, no consideran las adecuaciones curriculares, procurando la atención a la diversidad.</p> |
| <p>Estándar 4.4 El director y el equipo técnico pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.</p> | <p>3</p> | <p>Registro observaciones de aula: UTP y Dirección acompañan el desarrollo profesional de los docentes, mediante la observación de la clase. No existe constancia ni existe sistematicidad en observación de clase, La retroalimentación en general sólo la realiza la UTP ,el equipo directivo en general no realiza retroalimentación constantemente.</p> |
| <p>Estándar 4.5 El director y el equipo</p> | <p>2</p> | <p>Reglamento de Evaluación: se revisa periódicamente y establece el sentido de la</p> |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>técnico pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p> | | <p>evaluación y formas para evidenciar el logro de aprendizajes en los estudiantes, encuadrando plazos para el análisis de resultados y procedimientos para el refuerzo de los estudiantes. Sin embargo, no existe un formato institucional de instrumentos de evaluación: toda medición de aprendizajes, sea por ejemplo una prueba, rubrica u otro instrumento de evaluación, no está sujeto a un formato definido según habilidades y tipos de ítems. No se cuenta con un sistema de evaluación cien por ciento efectivo.</p> |
| <p>Estándar 4.6 El director y el equipo técnico pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje</p> | <p>3</p> | <p>Análisis de resultados: en jornadas de reflexión pedagógica y GTP, se hace uso de la información referida a resultados obtenidos en eventos mensuales (pruebas de unidad), prueba SIMCE, con el fin de tomar remediales y proponer metas de logro</p> |
| <p>Estándar 4.7 El director y el equipo técnico pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los</p> | <p>2</p> | <p>Horarios docentes: para optimizar el tiempo con el que cuenta el docente, se organiza el horario no lectivo general de profesionales, con el fin de agruparlos en espacios comunes; promoviendo el trabajo en equipo.</p> |

| | | |
|--------------------------------------|--|--|
| recursos educativos generados | | |
|--------------------------------------|--|--|

La sub-dimensión **Enseñanza y aprendizaje en el aula** describe los procedimientos y prácticas que implementan los profesores en clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Los estándares definen el uso de estrategias efectivas de enseñanza- aprendizaje y de manejo de la clase como elementos clave para lograr el aprendizaje de los estudiantes. (Mineduc, 2015)

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencia/medios verificadores |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estándar 5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. | 2 | Se realiza un monitoreo por parte de la unidad técnica verificando que las planificaciones contemplen los objetivos que corresponden. |
| Estándar 5.2 Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés. | 2 | Pauta observación de clases; con entrevista de retroalimentación en la UTP. Se realiza una vez por semestre a cada profesor. |
| Estándar 5.3 Los profesores utilizan | 2 | Plan semanal de trabajo enviado a los apoderados del colegio. este es el |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.</p> | | <p>medio por el cual la Directora recibe información de las tareas realizadas semanalmente durante espacios no lectivos, con enfoque en el diseño curricular y mejores estrategias metodológicas. No existe evidencia que los instrumentos y estrategias se implementan en la clase</p> |
| <p>Estándar 5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.</p> | <p>1</p> | <p>Solo la hoja de vida en el libro de clases. (anotaciones)</p> |
| <p>Estándar 5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza aprendizaje</p> | <p>2</p> | <p>Acompañamiento en el aula. Se realiza una vez por semestre. No existe otra evidencia.</p> |
| <p>Estándar 5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente</p> | <p>2</p> | <p>Registro de acompañamiento al aula y retroalimentación con equipo directivo que acompaña el proceso de mejora. Esta práctica no es regular</p> |

La subdimensión **Apoyo al desarrollo de los estudiantes** describe las políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diversas necesidades, habilidades e intereses. Los estándares establecen la importancia de que los establecimientos logren identificar y apoyar a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades, así como también a aquellos que requieren espacios diferenciados para valorar, potenciar y expresar su individualidad. (Mineduc, 2015)

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencia/ medios verificadores |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Estándar 6.1 El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos. | 2 | Nómina de alumnos descendidos. Registro de repitencia. Acta de estudio de caso. |
| Estándar 6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas. | 2 | Talleres propuestos en academia extraescolar. (Taller deporte , música, artes) |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Estándar 6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.</p> | <p>3</p> | <p>Acta de convivencia escolar. Acta de consejo disciplinario.</p> |
| <p>Estándar 6.4 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar</p> | <p>4</p> | <p>Registro de entrevista con estudiantes y apoderados. Entrevistas con apoderados, realizando compromisos efectivos, se deriva a especialista particular sólo en los casos que se requiere. Formato de derivación</p> |
| <p>Estándar 6.5 El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.</p> | <p>3</p> | <p>Registro de talleres de habilidades. Boletín de feria de talentos y sugerencias de establecimientos con un curriculum similar</p> |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Estándar 6.6 Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.</p> | <p>3</p> | <p>Registros de reunión con la educadora diferencial con docentes. Evaluación diferenciada. Nómina e informes de estudiantes que son apoyados por la profesional.</p> |
| <p>Estándar 6.7 Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.</p> | <p>1</p> | <p>No existe evidencia/ no aplica.</p> |

La dimensión **Formación y convivencia** comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social, incluyendo el ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes, de acuerdo al Proyecto Educativo de cada institución y al currículum vigente. Se apoya en acciones formativas transversales y específicas. Es aquí donde el establecimiento debe brindar herramientas, valores y vivencias que les permitan a los estudiantes cuidar

su bienestar físico y emocional, y también vincularse de manera sana con los demás y con el medio en general. Esta dimensión se organiza en las subdimensiones Formación, Convivencia, y Participación y vida democrática.

La primera de ellas, **Formación** describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Los estándares establecen que las acciones formativas deben basarse en el Proyecto Educativo Institucional, en los Objetivos de Aprendizaje Transversales y en las actitudes promovidas en las Bases Curriculares. (Mineduc, 2015)

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencia/ medios verificadores |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estándar 7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares. | 2 | Plan de formación: el plan de formación considera el diseño anual de talleres y asignaturas, involucrando de manera afectiva OAT y Actitudes, alineados al PEI ya que existen valores tales como, solidaridad, respeto, etc. |
| Estándar 7.2 El establecimiento monitorea la implementación del | 2 | Plan de formación: el plan de formación considera el diseño anual de talleres y asignaturas, involucrando de manera afectiva OAT y Actitudes, alineados al |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>plan de formación y evalúa su impacto.</p> | | <p>PEI y existen; tales como, solidaridad, respeto, etc. No existe otra evidencia de monitoreo.</p> |
| <p>Estándar 7.3 El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> | <p>3</p> | <p>Talleres de convivencia escolar: estudiantes y apoderados, el taller cumple con abordar temáticas vinculadas a la formación de actitudes y valores.</p> |
| <p>Estándar 7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.</p> | <p>2</p> | <p>Horario docente: en la carga horaria de los docentes que cuentan con jefatura, está considerada una hora pedagógica lectiva para la asignatura de orientación con el curso que tiene a cargo. Por otra parte, en la carga no lectiva se asigna una hora cronológica fija a la semana, para la atención de padres y apoderados.</p> |
| <p>Estándar 7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos</p> | <p>2</p> | <p>Taller de Convivencia escolar: en el diseño de la JEC que tiene el colegio, se utilizan horarios curriculares para que los estudiantes refuercen la buena convivencia escolar, intercambiando ideas, a través de la tolerancia. El respeto y el diálogo</p> |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estándar 7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes. | 2 | Talleres formativos para estudiantes: deporte, y en la asignatura de educación física. |
| Estándar 7.7 El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes. | 2 | Registro de atención de apoderados: Las distintas unidades de gestión y los docentes citan de manera inmediata a los apoderados de estudiantes con elementos descendidos, tanto en lo académico como en lo conductual. No existe otra evidencia. |

La segunda sub - dimensión es **Convivencia** la cual describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje. Los estándares definen las acciones implementadas por el 76 establecimiento para desarrollar y mantener un ambiente de respeto y valoración mutua, organizado y seguro para todos los miembros de la comunidad educativa. (Mineduc, 2015)

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencia/ medios verificadores |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estándar 8.1 El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un | 3 | Acta de jornada de convivencia escolar y formación docente: dentro del plan de gestión de convivencia escolar existen |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa. | | “talleres de buen trato”, con el que realiza acciones junto a apoderados, alumnos y funcionarios del establecimiento |
| Estándar 8.2 El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación. | 2 | El establecimiento promueve el respeto, la aceptación por la diversidad, y parte de su sello es respetar los derechos humanos, celebrando un eje temático de derechos humanos en donde participa toda la comunidad educativa. |
| Estándar 8.3 El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla. | 3 | Aseguramiento del Reglamento Interno de Convivencia Escolar: el equipo de convivencia escolar trabaja en la aplicabilidad del RICE, principalmente asegurando el registro de faltas, el acompañamiento del profesor jefe y la atención personalizada hacia los estudiantes y sus apoderados. |
| Estándar 8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas. | 3 | Protocolo de actuación dentro de manual de convivencia: el equipo directivo y jefa UTP, cuentan con manuales de procedimientos para acciones estructurales a cargo de cada jefatura, con énfasis en la implementación efectiva del currículum y el PEI |
| Estándar 8.5 El establecimiento se | 3 | Acta de Convivencia con los estudiantes. |

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.</p> | | |
| <p>Estándar 8.6 El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves</p> | <p>3</p> | <p>Plan anual de Convivencia escolar: contiene acciones formativas, que buscan anticipar y corregir conductas antisociales o de Bullying entre pares.</p> |
| <p>Estándar 8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.</p> | <p>3</p> | <p>RICE; protocolo de maltrato entre pares. Atención personalizada realizada por psicóloga del equipo de convivencia escolar.</p> |

La sub-dimensión **Participación y vida democrática** describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar en los estudiantes las actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad. Los estándares establecen la importancia de desarrollar el sentido de pertenencia al establecimiento y la comunidad, así como también de generar espacios para que los distintos estamentos educativos compartan, se informen y puedan contribuir responsablemente con sus ideas y acciones. (Mineduc, 2015)

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencia/ medios verificadores |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Estándar 9.1 El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común. | 3 | Actividades realizadas con toda la comunidad educativa, a partir de los ejes temáticos que son parte del PEI, en donde asisten todas las familias, cada mes se realiza una actividad masiva, durante todo el año escolar. |
| Estándar 9.2 El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes | 1 | Sólo actividades internas a partir de los ejes. |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------|
| concretos a la comunidad. | | |
| Estándar 9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas. | 1 | En ocasiones eso se realiza en clases. No existe evidencia concreta. |
| Estándar 9.4 El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados | 2 | Actas de consejo escolar. Actas del Gobierno Estudiantil. |
| Estándar 9.5 El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al | 1 | No existe evidencia. |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Centro de Alumnos y a las directivas de curso. | | |
| Estándar 9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes | 4 | Comunicación. Registro de inspectoría. Página web del colegio. Mails de cada curso, comunicados de dirección. |

La subdimensión **Liderazgo del sostenedor** define al sostenedor como el responsable último de los resultados y de la viabilidad del establecimiento. Los estándares determinan la importancia de que el sostenedor diseñe los procedimientos generales para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento, y a la vez señalan la necesidad de que delimite su rol respecto del equipo directivo del establecimiento, dado que existen diversas formas válidas de organizar el trabajo entre ambos, pero se requieren funciones y responsabilidades claramente definidas para trabajar de manera efectiva. (Mineduc, 2015)

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencia/ medios verificadores |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| ESTÁNDAR 1.1 El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del | 1 | No existe evidencia |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente</p> | | |
| <p>ESTÁNDAR 1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.</p> | 3 | <p>Acta de participación Jornada PEI, se visualiza participación activa del sostenedor.</p> <p>El colegio cuenta con un archivador, de cuentas y registro de gastos, de acuerdo a las acciones relacionadas con el plan de mejora. Se informan los recursos disponibles y presupuesto al inicio del año, acta de reunión dirección.</p> |
| <p>ESTÁNDAR 1.3 El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.</p> | 2 | <p>Archivador, de cuentas y registro de gastos. En ocasiones los recursos no llegan en el tiempo establecido.</p> |
| <p>ESTÁNDAR 1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.</p> | 3 | <p>Existe un anexo adicional al contrato, donde se especifican las funciones del director, de establecen metas anuales por dimensión para el director y este a su vez para los directivos.</p> |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESTÁNDAR 1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento | 3 | Actas de reuniones , planillas de asistencias a capacitaciones, e información del MINEDUC |
| ESTÁNDAR1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa. | 3 | El sostenedor se presenta en el establecimiento ente una y tres veces por semana, esta muy presente en el colegio. Hoja de con firma de asistencia |

La subdimensión **Liderazgo del Director** describe las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados formativos y académicos del establecimiento. Los estándares determinan que al director le corresponde comprometer a la comunidad educativa con el Proyecto Educativo Institucional y las prioridades del establecimiento, conducir efectivamente el funcionamiento del mismo y dar cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos. (Mineduc, 2015)

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencia/ medios verificadores |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESTÁNDAR 2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y | 3 | Pauta de monitoreo por área, actas de reunión con UTP e inspectoria general y acta de convivencia escolar. Monitoreo de acciones en talleres y ejes temáticos del colegio. Informe de resultados |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| académicos del establecimiento. | | académicos semestral y otros indicadores. |
| ESTÁNDAR 2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento. | 3 | Actas de reflexiones calendarizadas por área, GTP y reflexiones pedagógicas además de consejos de profesores. PPTs de desarrollo de trabajo por cada reunión realizada. |
| ESTÁNDAR 2.3 El director insta una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa. | 4 | PPTs de desarrollo de trabajo, informe al sostenedor con cumplimiento de metas semestral, se realizan reuniones de bienestar, incentivo al recurso humano (planilla de gastos con compras de obsequios y bonos entregados al personal) |
| ESTÁNDAR 2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento. | 3 | Se establecen metas, informe por área, y desde los docentes por curso. |
| ESTÁNDAR 2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua. | 3 | Archivos con actividades a realizar, archivador comunicados del Mineduc. Carpeta digital con circulares y comunicados, agenda Google calendar, acta de reuniones con cada estamento de manera periódica, acta consejo escolar, centro de padres y representante de los docentes para |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | medirse de manera interna y monitorear el cumplimiento de metas. |
| ESTÁNDAR 2.6 | EI | 4 | Mantiene flexibilidad en cuanto al RRHH, cada docente establece compromisos con la institución, hoja de vida de cada profesional, formato de entrevistas, diplomas e incentivos. “Yo cumplo mi compromiso “consigna que se utiliza entre el cuerpo de profesores y directivos. |
| director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa. | | | |
| ESTÁNDAR 2.7 | EI | 3 | -Proyectos mensuales donde participan todos los docentes. -Programa de ejes temáticos, participan todos los estamentos Literatura, filosofía, derechos humanos, cultura de la paz, Vendimia. -Se realizan semanalmente actividades ligadas al sello del establecimiento. Registro en planificaciones. |
| director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante. | | | |

La dimensión Gestión de recursos comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a contar con el equipo de trabajo, los recursos financieros y materiales, y las redes externas necesarios para la adecuada implementación de los procesos educativos. La gestión de recursos es clave para el funcionamiento del establecimiento, ya que provee el soporte para el desarrollo de la labor educativa. Dado que los profesores son el factor dependiente de la escuela que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes resulta esencial que el establecimiento gestione las acciones necesarias para contar con un equipo de trabajo suficiente, competente y comprometido.

| Estándar | Nivel de Instalación | Evidencia/ medios verificadores |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESTÁNDAR 10.1 El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial. | 3 | Archivadores con: -Contratos de trabajo - Anexo de funciones -Documentación del establecimiento y personal al día. |
| ESTÁNDAR 10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal | 3 | -Pautas de seguimiento. -Pauta de desempeño docente -Pauta de entrevistas -Libro con hoja de vida de cada funcionario. |
| ESTÁNDAR 11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes. | 3 | Libros de clases Tabla Excel Protocolo de seguimiento de cada estudiante. |
| ESTÁNDAR 11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional. | 1 | Sólo con redes ministeriales, no existe evidencia de ello |
| ESTÁNDAR 12.1 El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que | 3 | Fotos y planillas de compras |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa. | | |
| ESTÁNDAR 12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso. | 3 | Todos los materiales se encuentran en el CRA, material didáctico y concreto. Fotos y planillas de compra |
| ESTÁNDAR 12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector. | 3 | Fotos y planillas de compra |
| ESTÁNDAR 12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo. | 2 | El establecimiento debe renovar su equipos. |

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Fortalezas y debilidades (Registro de Fortalezas y debilidades de las dimensiones seleccionadas)

| Áreas de proceso y resultados | Fortalezas | Debilidades |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión Pedagógica | <p>-Tenemos profesores motivados que quieren hacer el trabajo bien. Por otro lado, tenemos los estudiantes con entusiasmo y tranquilos y un gran porcentaje de apoderados cercanos y participan en el aprendizaje de sus hijos, se sienten identificados con el proyecto educativo del colegio. -Coaching y buen acompañamiento del equipo directivo a los docentes, para bajar estrés. -Curso de capacitación y formación docente. Número de estudiantes por aula, sin duda favorece el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> | <p>-Hay que mejorar la práctica didáctica, sobre todo, la especialización, lenguaje, matemática son fundamentales. - Falta del espacio para la retroalimentación y reglamentación entre los docentes. -Poco acompañamiento del equipo directivo al docente en el aula. -Falta llegar un acuerdo de práctica profesional, de generar experiencias nuevas, de mirar la realidad. -Tiempo insuficiente para la planificación de los docentes. -Poca autonomía y responsabilidad en el</p> |

| | | |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | estudio por parte de los estudiantes. |
| Convivencia Escolar | <p>-El colegio cuenta con Proceso sistematizado para enfrentar los problemas de convivencia escolar.</p> <p>-Existe protocolo de actuación, seguimiento, sistema de registro, punto desde el punto de vista preventivo.</p> <p>-Existe Buen canal de comunicación en el colegio</p> <p>-Ausencia de inconvenientes y conflictos Ambiente sano.</p> <p>-Existe cultura valórica y de construcción de aprendizaje, cultura en general y arte en la comunidad.</p> <p>-Número de estudiantes por sala apropiado.</p> | <p>-Existe Frecuente contacto de los apoderados en redes sociales, en ocasiones hay información distorsionada, por ejemplo: el grupo de whatsapp de los apoderados se transforman en fuente de rumores.</p> <p>-Poca actividad para promover la formación ciudadana.</p> <p>-Existen pocos espacios para la participación de los estudiantes y apoderados.</p> <p>-Plan de formación requiere ser reestructurado, poco contextualizado de la realidad, que los estudiantes necesitan</p> <p>-Desarrollar la habilidad psico-social, emocional</p> |

| | | |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>para la solución de conflictos.</p> <p>-Hay que promover la participación de los estudiantes en distintas actividades.</p> <p>-Poca participación de los apoderados en bienestar emocional o formación de los estudiantes, no todos pero si una parte de la matrícula del colegio.</p> |
| Liderazgo | <p>-Profesionales capacitados.</p> <p>-Preocupación por todos los estamentos</p> <p>-Trabajo en equipo</p> <p>-Colaboración y compromiso con los funcionarios</p> <p>-Preocupación por la formación de los estudiante, el cumplimiento de metas y de establecer la mejora continua en todo el ámbito escolar.</p> <p>-La comunicación constante del sostenedor en el colegio, el trabajo en conjunto con la dirección</p> | <p>-Implementar una mayor innovación en las clases de los docentes como medida institucional.</p> <p>-En ocasiones la falta de confianza en el equipo</p> <p>-El sostenedor desconoce información acerca del ámbito educativo y de la normativa vigente</p> <p>-Optimizar el tiempo en las reuniones de equipo directivo.</p> |

| | | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | -El cumplimiento y la información a tiempo de la normativa vigente que rige a los establecimientos, eso permite que el colegio funcione de manera óptima. | |
| Gestión de recursos | <ul style="list-style-type: none"> -Existe un personal comprometido con los estudiantes -Docentes titulados y algunos con perfeccionamiento -Centro de padres muy colaborador y acogedor -Mensualidades de lo padres mas del 80% al día. -Subvención ministerial como aporte de mantención del colegio -Asistentes de la educación comprometidos y capacitados. -Bajas licencias medicas -CRA | <ul style="list-style-type: none"> -Mecanismo insuficiente de protección en las dependencias del colegio. -Baja matricula -Bajos recursos SEP -Falta de manejo de recursos tecnológicos -Sala especifica de Tics más amplia -Renovar equipos, computadores y radios por curso. |

Los “Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores”, la dimensión Gestión pedagógica se centra en las políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, con enfoque en el desarrollo

de los objetivos de aprendizaje de todos los estudiantes. Por ende, los resultados que a continuación se presentan, son los nudos críticos de acción en el Plan de Mejoramiento anual que se ha diseñado. Con el objetivo de instalar acciones pedagógicas efectivas, que permitan elevar resultados de aprendizajes de los estudiantes.

De acuerdo con los resultados de la encuesta de satisfacción que muestra el gráfico de las dimensiones del modelo de calidad para la gestión escolar, se señala que la dimensión de Liderazgo obtuvo un 89% de satisfacción y un 10% de insatisfacción; en el caso de la dimensión Gestión de recursos obtuvo un 92% de satisfacción y un 7% de insatisfacción. Estas son las dos dimensiones que obtuvieron alto nivel de aprobación por los actores integrados. Sin embargo, la dimensión de Gestión pedagógica obtuvo un 66% de satisfacción y un 31% de insatisfacción, lo mismo pasó con la dimensión de Formación y Convivencia, obtuvo un 82% de satisfacción y un 18% de insatisfacción, son las dos dimensiones más débiles, lo que significa que tienen niveles de satisfacción más bajos. Continuando con la dimensión de Gestión pedagógica, se observa que la subdimensión Gestión curricular obtuvo mejor satisfacción con un 71%, comparando con la subdimensión de Apoyo al desarrollo de los estudiantes que obtuvo un 65% de aprobación y un 32% de insatisfacción, mientras la subdimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula obtuvo un 61% de satisfacción y un 36% de insatisfacción, es la subdimensión más criticada.

En el momento de revisar las evidencias y haber entrevistado al equipo directivo, se evidencia que existe un diseño curricular claro, pero en relación a la práctica didáctica de docentes en el aula no hay una claridad a un cien por ciento. Además, un nivel incipiente en prácticas que desarrollen de manera efectiva el acompañamiento en el aula y la retroalimentación del equipo directivo a los docentes. Si bien es cierto existe un monitoreo con una pauta específica, el inconveniente es la cantidad de veces que se acompaña a los docentes como una forma de orientar, de verificar el tipo de clase a realizar y el curriculum aprendido, debe existir una sistematización de esta práctica. A pesar de ello los resultados en

el SIMCE no son tan bajos, pero sin duda los estudiantes pueden aprender mucho más.

El sistema educativo constituye el primer espacio de socialización fuera del hogar. En la escuela las niñas, niños, jóvenes y adultos se configuran actitudes, emociones, valores, creencias, conocimientos y capacidades, tanto individuales como colectivos, que posibilitan las identidades y práctica ciudadanas. El Colegio Peñihuen Andino realiza acciones durante el año escolar que facilitan el desarrollo de la formación ciudadana en los siguientes ámbitos:

- 1) El aula, entendida como el ámbito donde se materializa el currículum, esto es donde se promueve el desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes que fortalecen la ciudadanía. (incluye las horas de libre disposición)
- 2) Los espacios donde se desarrollan actividades que complementan el proceso de formación curricular y motivan la participación estudiantil fuera del aula, en actividades extra programáticas.
- 3) Las acciones de integración que promueven el compromiso y la participación cotidiana de toda la comunidad educativa.

Los resultados señalan que existe una buena percepción por parte de la comunidad en general, hacia los niveles de instalación de un sistema formador del colegio, desde un enfoque socio-cognitivo que promueve el proyecto educativo institucional y un plan anual de formación que asegura prácticas pedagógicas efectivas en el desarrollo integral del estudiante. Sin embargo, esta subdimensión presenta importantes niveles de insatisfacción por parte de los estudiantes, directivos y profesores. De acuerdo con los resultados del gráfico, se señala que la subdimensión de Formación tiene un 78% de satisfacción y un 22% de insatisfacción, comparando con la subdimensión de Convivencia que tiene un 81% de satisfacción y un 18% de insatisfacción, la subdimensión de Participación y vida democrática que tiene un 87% de satisfacción y un 12% de insatisfacción. En conclusión, Formación es la subdimensión más débil.

Al analizar los resultados de estándares disminuidos, se logra visualizar que los estudiantes reconocen una carencia de habilidades para la resolución de conflictos y, desde las prácticas del colegio, serían muy pocas las instancias y herramientas para fortalecer estas habilidades. Por lo que el colegio debe contar con acciones que promuevan y fortalezcan este estándar; tales como talleres de convivencia escolar y talleres de reflexión con estudiantes, programación de orientación curricular valórica en los distintos niveles de enseñanza. No obstante, la dimensión aparece con un importante nivel de insatisfacción, principalmente en estándares que hacen referencia a la formación y sana convivencia escolar. Eso se debe por una variable social y a la diversidad en los cursos; y al ser un colegio hasta 6to año básico, donde el número de estudiantes es disminuido, cada uno de ellos requiere atención inmediata y en los últimos niveles en ocasiones se molestan dentro y fuera del aula (sobre nombres o lenguaje ofensivo). El equipo de gestión promueve la convivencia escolar y por medio del plan anual, con la observación directa y el accionar inmediato, lo que aún no es suficiente porque es una constante debido a que cada uno trae una formación desde el hogar distinta. Por lo mismo para el colegio es clave y es una constante integrar siempre a los apoderados, quienes si intentan mantener un compromiso y apoyo directo en los procesos de formación. Por ello a los apoderados y familias se les hace partícipe de actividades sobre el conocimiento e historia de la comunidad, lo que fortalecerá habilidades sociales para la formación de los estudiantes, resultando una incorporación efectiva del apoderado, en espacios pedagógicos, haciéndolo partícipe en planes de trabajo escolar. Cabe destacar, que según la información del SIMCE, los niveles de indicadores de desarrollo personal y social 2019, señala que tanto en 4º y 6to Básico e han mantenido similares a los del año anterior e incluso han subido tanto en clima de convivencia escolar , autoestima académica y motivación escolar y participación y formación ciudadana. Por la información entregada por parte de la jefa UTP y el inspector general, se evidencia que el colegio en general es un establecimiento en donde el diálogo, el respeto y la convivencia en general es buena, que los profesores están muy comprometidos con la realidad de cada estudiante, comentan que al ser un colegio de enseñanza personalizada, e inclusiva

favorece mucho tanto a docentes como a estudiantes. Pero sin embargo, el inspector general señala que si existiera otra figura en el área de convivencia escolar es probable que la percepción de los estudiantes cambie ya que se requiere para realizar mediaciones, realización de actividades desde el ámbito pedagógico y la psicóloga que es quien trabaja con él no tiene una formación pedagógica y cree que existe un déficit en el trabajo de cumplimiento con el plan de convivencia escolar. Por otro lado falta un plan y una propuesta concreta para fomentar y potenciar la autodisciplina, el autocontrol, además del hábito de estudios, ni tampoco cuenta con una propuesta viable para promover el Hábito de vida saludable cuyos efectos podrían afectar el rendimiento y resultados del aprendizaje de los estudiantes. Sumando los resultados de la encuesta de acuerdo al nivel de insatisfacción, la falta de las evidencias que respalde prácticas de gestión pedagógica, y convivencia escolar, más con las percepciones de los actores de la comunidad, podemos inferir que el colegio a pesar de tener resultados que tienden al alza, siempre hay detalles y algunas falencias en el proceso de enseñanza - aprendizaje, ya que los estudiantes siempre pueden aprender más y debe existir diversidad de estrategias de enseñanza, además de potenciar el trabajo colaborativo entre los docentes y la formación y seguimiento permanente a los estudiantes, esto a través del complemento con nuevas acciones que puedan tener un real impacto en aquello que falta o bien que se debe mejorar, se pueden considerar nudos críticos a resolver y que requieren una intervención del Plan de Mejoramiento.

PLAN DE MEJORAMIENTO

La elaboración de éste plan de mejoramiento educativo, se realiza a partir de un análisis integral el PEI, el PME del año anterior, los planes asociados, además de las percepciones de los diferentes estamentos y las evidencias que muestran parte de la gestión del establecimiento, a partir del modelo de calidad propuesto por la Agencia y los estándares indicativos de desempeño como un marco referencial y orientador para el aseguramiento de la calidad en las prácticas pedagógicas del Colegio Peñihuen Andino. El es quien sostenedor, es quien gestiona la subvención estatal y aporte de todo tipo ley SEP y otros, para el desarrollo de este proyecto educativo. Los recursos son administrados por el sostenedor del colegio, y con un liderazgo presente en el rol del director. En la **fase estratégica** del PME se proyectan los objetivos y estrategias, para luego en la **fase anual** determinar las acciones concretas, sus medios verificadores e indicadores de logro, los que configuran la siguiente proyección. Para tener una **fase de implementación** adecuada de las acciones, se requiere finalmente el diseño de **Evaluación** y seguimiento, además de un monitoreo constante durante la ejecución de PME. Es necesario también verificar el impacto de las acciones planificadas en el tiempo, realizando ajustes que permitan el logro de la propuesta total de mejoramiento.

| Dimensión | Subdimensión | Objetivo | Meta | Acción | Responsable |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión Pedagógica | Gestión del Currículum | Mejorar el sistema Curricular a través del monitoreo de la cobertura curricular, de un trabajo colaborativo con los profesores, intercambiando prácticas pedagógicas eficientes, para asegurar la efectividad de la labor educativa y los resultados de | El 100% del cumplimiento de la Cobertura Curricular | Monitoreo a la cobertura curricular y resultados de aprendizaje, contrastando la planificación con el registro en los libros de clases, y los cuadernos de los estudiantes (triangulación) en el acompañamiento en el aula y el registro de los resultados de aprendizaje. -Trabajo en equipo por ciclos, dentro de los GTP destinar un tiempo y espacio para intercambiar y compartir lineamientos y necesidades relativas al | Jefe de UTP |
| | | | | | Medios de Verificación -Planilla de registro libros de clases - Planificaciones -Actas de reuniones y cuaderno docente GTP -Pruebas aplicadas -Informe de resultados |

| | | | | | |
|--|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| | | aprendizaje | | que hacer pedagógico - Aplicar medición general a los cursos, prueba diagnóstica, intermedia y final, verificando el avance que permita tomar decisiones remediales antes y durante el proceso de aprendizaje. | |
| | Enseñanza y Aprendizaje en el aula | Potenciar la efectividad de las prácticas pedagógicas en el aula con a través de acompañamiento, metodologías | El 90% de prácticas de aula efectivas con la implementación de metodologías innovadoras | -Observación y Acompañamiento al aula: Se establece calendario de acompañamiento, estableciendo dos veces por docente en el semestre como mínimo y su respectiva retroalimentación de lo observado. | R:Equipo directivo y UTP. |

| | | | | | |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>innovadora s y su incidencia en los resultados de aprendizaj e de los estudiante s, con el propósito de asegurar el cumplimie nto de la cobertura curricular, y el aprendizaj e de todos los estudiante s.</p> | | <p>-Realizando monitoreo y seguimiento al desarrollo del currículo a través de dicho acompañamiento en salas de clases, identificando las metodologías y prácticas que no son efectivas y deben mejorarse -implementación de metodología ABP en asignaturas no troncales y aprendizaje cooperativo en todos los cursos.</p> | <p>Medios de Verificación -Registro de Acompañamie nto de aula. - Pautas de observación de aula de 90 y 10 minutos. - Calendario mensual de observación de aula. - Entrevistas y/o informes de retroalimentaci ón. - Grabación de clases.</p> |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | |
|--|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| | Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes | Asistir por medio de programas especiales a los estudiantes para detectar dificultades, reforzar y potenciar intereses diversos y habilidades destacadas | El 100% de los estudiantes detectados asisten a programas y talleres durante el año | Implementar un plan estratégico de talleres extraescolares a través de las necesidades e intereses de los estudiantes en las áreas deportivas, culturales, científicas y artísticas. - Apoyo a estudiantes con NEE a nivel académico y formativo; derivar a los estudiantes desde todos los niveles que presenten problemas de aprendizaje, emocionales y conductuales, para | R:UTP y Equipo de Convivencia Escolar |
|--|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|

| | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | <p>ser apoyadas con especialistas (Ed diferencial y psicóloga)</p> <p>-Convenio con centro cultural la barraca de la comuna, con el fin de participar en concurso literario y en la gama amplia de talleres de acuerdo a los intereses de los estudiantes</p> <p>- Aplicación de pruebas socioeducativas a los estudiantes de los cursos que lo requieran con el fin de apoyar su formación integral.</p> | <p>Medios de Verificación</p> <p>- Ficha de inscripción y nómina de estudiantes que participan en convenio con la barraca</p> <p>-Hoja de entrevista de apoderados, para apoyo con especialistas y aplicación de prueba socioeducativa</p> <p>-Nómina de monitores, estudiantes y horarios de los talleres.</p> |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | |
|------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Liderazgo | Liderazgo del Sostenedor | Fortalecer el liderazgo del director, para definir atribuciones, lineamientos y metas en la Unidad Educativa, con el fin de desarrollar los compromisos propios de su labor | Asistencia en un 100% a Reuniones mensuales con el equipo directivo para fijar propósitos y lineamientos claros | -Evaluación de metas en conjunto con el equipo directivo verificando el cumplimiento de las metas propuestas durante el año. -Gestionar recursos, generando oportunidades para el uso óptimo de los recursos económicos en la adquisición de insumos y ejecución de acciones con el fin de dar soluciones a las necesidades propuestas en el PME a partir del PEI. | R.Sostenedor |
| | Liderazgo del director | Promover y participar en el desarrollo | 90% del personal y estudiantes logran un | - participación activa de los docentes en talleres de GTP y | Medios de Verificación Acta de reuniones |
| | | | | | R. Directora |

| | | | | | |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>profesional de los docentes y desarrollo integral de los estudiantes, instalando una cultura escolar de altas expectativas dando cumplimiento al PEI a partir de las metas propuestas .</p> | <p>desarrollo integral a partir de la cultura instalada.</p> | <p>reflexión pedagógica y de crecimiento personal, con el fin de favorecer el mejoramiento de los resultados académicos y satisfacción laboral.</p> <p>-Reuniones mensuales de bienestar, altas expectativas e incentivo al recurso humano, definiendo metas a fin de aumentar las altas expectativas propuestas</p> <p>- Reconocer los logros de los estudiantes y docentes a través de premiaciones, cuadros de honor referidos asistencias y rendimiento y</p> | <p>Medios de Verificación</p> <p>Actas de reuniones</p> <p>Asistencia a los encuentros</p> <p>Invitaciones</p> <p>Nóminas de estudiantes destacados por rendimiento y asistencia</p> <p>Nómina de docentes y personal destacado en diferentes actividades del establecimiento o</p> |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | |
|--|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | celebraciones a fines. | |
| | Planificación y gestión de resultados | Diseñar un PME estableciendo metas claras, prioridades, plazos, presupuestos y responsabilidades. | El 95% del PME se lleva a cabo | - Diagnosticar, planificar, implementar, monitorear y evaluar el Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento con la participación de todos los estamentos de la Comunidad Educativa que están involucrados en el proceso de Enseñanza Aprendizaje de los estudiantes -Recopilación de datos Promoviendo el logro de resultados de Aprendizaje y grados de satisfacción en toda la Unidad Educativa, analizando los | Directora y jefe de UTP Medios de Verificación -Resultados de evaluaciones externas e internas -Acta |

| | | | | | |
|----------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | resultados de los indicadores de procesos entregados en las evaluaciones externas | |
| Convivencia Escolar | Formación | Promover actividades de formación, educativas, artísticas, culturales relacionadas con el desarrollo integral de los estudiantes y miembros de la comunidad Educativa, incorporando a las familias para generar | El 100% de los estudiantes y apoderados asisten a las actividades, talleres y encuentros propuestos | -Se incorporan las actividades de ejes temáticos en el plan de formación ciudadana, monitoreando su cumplimiento. -Actividades anuales de ejes temáticos una vez al mes, donde se enfatiza en los valores del colegio. Se establecen coordinadores para su seguimiento - Escuela para padres con impacto en la comunidad educativa con la finalidad de abordar rutinas de enseñanza de | R:Inspector General y Encargado de Convivencia Escolar Medios de Verificación - Plan de Trabajo con temáticas abordadas - Nomina de asistencia de estudiantes y apoderados participantes -Plan de trabajo de vida saludable -Programa de hábitos de vida |

| | | | | | |
|--|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | conductas de apoyo. | | <p>autocontrol (autodisciplina), hábitos de estudio en el hogar. Focalizar estos temas mínimos dos veces por semestre</p> <p>- Se organiza un taller de formación ciudadana extra escolar, para los estudiantes que permita adquirir herramientas cívicas y de acompañamiento en el desarrollo socioemocional</p> | <p>saludable de cada muestra en los recreos</p> <p>-PPTs de cada taller</p> <p>-Invitaciones</p> |
| | Convivencia Escolar | Generar actividades de convivencia, de encuentros, recreación, aprendizaje en toda la | El 95% de la comunidad participa en las entrevistas y encuentros. | <p>Talleres de participación para el “buen trato” de participación para el buen trato y la sana convivencia;</p> <p>En donde participan todos los miembros de la Comunidad Educativa con el fin</p> | R:Encargado de Convivencia Escolar. |

| | | | | | |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>Comunidad Educativa, para crear un ambiente de respeto, buen trato con el fin de evitar conductas de discriminación.</p> | | <p>de promover el respeto y el buen trato hacia los otros.</p> <p>-Integración y vida saludable; organizando actividades que permitan a los estudiantes poder distraerse y compartir en alegría a través de los recreos entretenidos diferentes manifestaciones artísticas, culturales, deportivas, campañas de vida saludable en los recreos, minutos por curso y muestras por cursos.</p> <p>-Líderes de buena convivencia;</p> <p>A través de formación en</p> | <p>Medios de Verificación</p> <p>-Asistencia a los talleres</p> <p>- Plan de trabajo</p> <p>- facturas y boletas</p> |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | |
|--|------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| | | | | <p>jornadas y/o talleres estudiantes, docentes y asistentes que cumplan un rol importante en la convivencia diaria en nuestro establecimiento.</p> <p>-Se asigna a las profesoras jefes 1 hora adicional en su horario, con la finalidad de hacer seguimiento por medio de entrevistas a cada estudiante de su curso focalizando los casos que trabajan de manera cruzada con el encargado de convivencia escolar.</p> | |
| | <p>Participación y vida democrática</p> | <p>Promover acciones que lleven a los</p> | <p>El 95% de los estudiantes</p> | <p>Responsabilidad Con el entorno y sociedad</p> | <p>R:Jefe de UTP- Profesor (a) Asesor de</p> |

| | | | | | |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>estudiante s a responsabi lizarse con su entorno, adquirir un sentido de pertenenci a a través de la generación de opiniones y debates</p> | <p>participan en las actividades propuestas</p> | <p>-Actividades culturales, formativas, culturales, sociales. Promoviendo actividades de los ejes temáticos y la participación en los estudiantes, que favorezcan el sentido de pertenencia a través de participación en encuentros deportivos. culturales, sociales, fiesta de la vendimia, DDHH, Literatura, filosofía. - Participación en el gobierno estudiantil, a través de su elección, establecer horario especifico de reuniones con la directiva de cada</p> | <p>Gobierno estudiantil Encargado de Convivencia escolar. Medios de Verificación -Listados de estudiantes participantes - Programa con temáticas debate -Calendario de fechas a realizar las actividades. -Boletas y facturas -Plan de Trabajo.</p> |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | | | | <p>curso.</p> <p>Calendarizar sus actividades, proyectos que realizaran, durante el año, disco peque, cuidado mi espacio, (medio ambiente), disfraces, la paz andino, ayuda a los espacios del entorno del colegio, etc.</p> <p>- Torneo de debates,</p> <p>Fomentar en los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el dialogo democrático en cada curso preparándose para el día calendarizado.</p> | |
| Gestión de Recursos | Gestión del personal | Promover un buen clima | El 100% de los docentes | -Contratación de personal; se contrata un | Directora y Equipo Directivo de |

| | | | | | |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>organizaci onal, el desarrollo personal y profesional en los trabajador es de la Unidad Educativa, a través de perfeccionamiento, incentivos, etc, con el fin de obtener un buen desempeño o.</p> | <p>en algún momento asisten a un perfeccionamiento presencial o virtual</p> | <p>profesor(a) de filosofía o de ed. general básica con mención en orientación educacional, con la finalidad de apoyar a la unidad de convivencia escolar, dando un sentido pedagógico a todas las acciones del plan de convivencia escolar. Además de una secretaria y un inspector de patio para coordinar los recreos entretenidos. -Capacitación del personal Y perfeccionamiento en las áreas necesarias para el buen desempeño en sus labores.</p> | <p>acuerdo al área.</p> <p>Medios de Verificación</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nuevos contrato de trabajo. -Presupuesto para la capacitación -Firmas de profesores que reciben el incentivo -Pauta de evaluación y autoevaluación |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | | | | <p>Desde lo cursos CPEIP y un curso presencial para todo el colegio de Convivencia Escolar (UCSH)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento al buen desempeño laboral, mediante un bono a finalizar cada semestre. -Celebraciones de cumpleaños del personal. - Aplicar instrumento de auto evaluación y evaluación de desempeño, a todos los miembros de la comunidad Educativa, con el fin de retroalimentar sus funciones | |
|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

| | | | | | |
|--|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Gestión de Recursos Financieros y Adm. | Elaborar un presupuesto o con el fin de ordenar los ingresos y egresos que provoca el buen funcionamiento del PME en la Unidad Educativa. | Se ocupa el 90% del presupuesto asignado en el año | <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un presupuesto anual del PME, con el fin de distribuir los recursos SEP durante el año en curso. - Publicidad e insumos con el fin de mantener a los estudiantes. -Reunión de revisión de los estándares indicativos con el sostenedor | R:Sostenedor |
| | | | | | Medios de Verificación -Presupuesto anual -Facturas y boletas -PME -Acta de reunión |
| | Gestión de Recursos Educativos | Abastecer de insumos diarios y mejorar el funcionamiento de los diferentes estamentos para el buen uso | Adquirir el 95% de lo presupuesto, Reponiendo los manteniendo los insumos necesarios | <ul style="list-style-type: none"> -Comprar una nueva impresora para el buen funcionamiento de la impresión de material de los estudiantes. -Recursos tecnológicos y formativos, tales como los | Sostenedor |

| | | | | | |
|--|--|---------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | de lo adquirido. | en cada estamento. | computadores, radios por curso Gestionando la mantención, reposición, y reparación de los recursos, con el fin de favorecer el aprendizaje de los estudiantes. -Renovar el sistema de alarma del establecimiento | Medios de Verificación -Solicitud de pedido - Inventario de lo solicitado durante el año. -Facturas y boletas. |
|--|--|---------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

BIBLIOGRAFÍA

Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas. Individuo Y Sociedad*, 9(2), 34–52. Recuperado de <https://doi.org/10.2225/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE2-FULLTEXT>

Bellei, C., Valenzuela, J. P., Vanni, X., y Contreras, D. (Eds.). (2015). *Lo aprendí en la escuela. ¿Cómo se logran procesos de mejoramiento escolar?* (2° Edición). Santiago de Chile: LOM ediciones.

Bolívar, A., López, J., y Murillo, J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación. *Revista Fuentes*, 14, 15–60.

Ley No 20.529. (2011). Establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización. Santiago: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1028635>

MINEDUC. (2014). *Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación, República de Chile.

MINEDUC. (2018) *POLÍTICA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EVALUACIÓN EN AULA*

Ulloa, J. y Gajardo, J. (2017). *Gestión de la implementación curricular*. Informe Técnico N° 5. *LIDERES EDUCATIVOS*, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile.

Zabalza, M. (2000). *Diseño y desarrollo curricular*. Madrid: Narcea Ediciones.

MINEDUC 2019, *Liderazgo Educativo, Orientaciones para la elaboración del PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO*

http://liderazgogestion.weebly.com/uploads/3/8/3/1/38316013/fundamentos_estandares.pdf<https://www.cpeip.cl/> / <https://www.agenciaeducacion.cl/>

ANEXOS

1-Ejemplo de encuesta aplicada, las preguntas varían según el estamento.

2-Pauta de acompañamiento al aula

3-Calendario de acompañamiento al aula

4-Hoja de entrevista a apoderados

5-Hoja de entrevista a estudiantes.

Encuesta de Calidad de la GESTIÓN ESCOLAR 2020

Instrumento de Autoevaluación

Directivos, docentes

El cuestionario es anónimo.

Le solicitamos que no se reste a esta iniciativa y que responda la totalidad del instrumento. En este cuestionario no hay respuestas correctas ni incorrectas; se trata de obtener su opinión sincera y responsable.

¡Muchas gracias por su participación!

I.- GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL FUNCIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO: En la primera parte, en relación a cada afirmación, interesa conocer el GRADO DE SATISFACCIÓN con la gestión institucional del establecimiento. Para ello, debes marcar la opción en el casillero que corresponda a tu opinión.

1: Muy Satisfecho 2: Satisfecho 3: Poco Satisfecho 4: Insatisfecho

5: No aplica

*Liderazgo del Sostenedor

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | La responsabilidad que asume el sostenedor con los logros de aprendizaje de los estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2 | Con el nivel de cumplimiento de nuestro PEI y las normativas vigentes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3 | El trabajo (aporte, contribución) del sostenedor respecto del PEI del Colegio. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4 | El compromiso del sostenedor con nuestro Plan de mejoramiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5 | El compromiso y apoyo del sostenedor con nuestro establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6 | La relación que el sostenedor mantiene con el director (a) del establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7 | Las decisiones que el sostenedor adopta para el buen funcionamiento de nuestro establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8 | La comunicación del sostenedor con la dirección y comunidad de nuestro establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Liderazgo del Director

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 9 | La responsabilidad que asume el director (o directora) con el logro de los objetivos académicos de los estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10 | La responsabilidad que asume el director (o directora) con el logro de los objetivos formativos de los estudiantes del establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 11 | El liderazgo que ejerce el director para establecer metas comunes (compartidas por los actores) de la comunidad educativa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12 | La cultura de altas expectativas que el director instaure en esta comunidad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13 | La conducción efectiva que realiza el director de este establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14 | La orientación hacia la mejora continua que instaure el director en el establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15 | El ambiente de colaboración y compromiso que el director genera en el establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16 | El estímulo que el director entrega constantemente a los aspectos culturales y académicos (que el director entrega constantemente). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Planificación y Gestión de Resultados

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 17 | Con el PEI de nuestro establecimiento ya que nos orienta en los grandes desafíos que tenemos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18 | El estímulo a los aspectos culturales y académicos que el director entrega constantemente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19 | La autoevaluación permanente del establecimiento que lo ayuda a orientarse hacia la mejora | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 20 | Con el Plan de mejoramiento (que hemos) elaborado pues nos ayuda a gestionar adecuadamente nuestro establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21 | La forma en que vamos monitoreando permanentemente nuestro plan de mejoramiento | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 22 | Con el trabajo (la información que se recopila continuamente de los procesos y resultados educativos) respecto de que se realiza para mantener al día nuestros principales indicadores de resultados. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23 | La forma en que vamos monitoreando permanentemente nuestro plan de mejoramiento para tomar decisiones Educativas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Gestión Curricular

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 23 | La forma en que estamos implementado las bases curriculares y los programas de estudio. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24 | Los lineamientos pedagógicos comunes que hemos acordado para implementar el currículum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25 | Las planificaciones (que estamos) elaboradas pues (permiten conducir efectivamente el proceso E-A) son una ayuda para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26 | El apoyo que nos brinda la dirección y jefatura técnica a través de la observación de clases. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27 | La coordinación que realiza la jefatura técnica con los docentes para evaluar efectivamente los aprendizajes de los estudiantes | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28 | El monitoreo que realiza la dirección y jefatura técnica respecto de la cobertura curricular. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 29 | El monitoreo que realiza la dirección y jefatura técnica respecto de los logros de aprendizaje de los estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30 | La promoción y estímulo que realiza la dirección para realizar un trabajo colaborativo entre los docentes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 31 | La promoción y estímulo que realiza la dirección para intercambiar y compartir recursos pedagógicos entre los docentes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|

***Enseñanza y Aprendizaje en el Aula**

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 32 | El apoyo que se brinda a los estudiantes con dificultades de aprendizaje | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33 | La forma en que se potencia a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34 | La atención que se brinda a los estudiantes con dificultades sociales, afectivas y conductuales | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35 | Los mecanismos que se implementan en el establecimiento para identificar y apoyar a los estudiantes en riesgo de desertar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36 | El apoyo que se brinda a los estudiantes al momento de elegir la opción de continuidad de estudios o laborales al terminar la etapa de formación | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37 | La implementación que se realiza del proyecto PIE para apoyar a los estudiantes con necesidades educativas especiales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 38 | La forma en que se desarrollan y potencian en los estudiantes las competencias interculturales | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

***Apoyo al desarrollo de los estudiantes**

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 39 | El apoyo que se brinda a los estudiantes con dificultades de aprendizaje. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 40 | La forma en que se potencia a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 41 | La atención que se brinda a los estudiantes con dificultades sociales, afectivas y conductuales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Formación

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|-----------------------|
| 46 | La formación que se brinda a los estudiantes ya que es coherente con el PEI del Establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 47 | El Plan de formación del establecimiento y el cuidado que se pone en su aplicación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 48 | Las altas expectativas que docentes y directivos manifiestan respecto que todos los estudiantes, pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 49 | El acompañamiento que realizan los profesores jefes a sus estudiantes en su proceso formativo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 50 | Las habilidades que se entregan a los estudiantes para resolver conflictos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 51 | La promoción de hábitos de vida saludable y prevención de conductas de riesgo que se realiza en el establecimiento en favor de los estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 52 | La disposición del establecimiento para involucrar a los padres y apoderados en el proceso educativo de sus hijos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Convivencia

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 53 | El ambiente de respeto y buen trato que se genera en la comunidad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 54 | La promoción de la diversidad y la no discriminación que se genera en el establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 55 | El reglamento de convivencia que se difunde en el establecimiento pues facilita la vida de la comunidad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 56 | El nivel de cumplimiento del reglamento de convivencia del establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 57 | Las rutinas y procedimientos que se aplican para el desarrollo de las actividades pedagógicas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 58 | La responsabilidad que asume el establecimiento de velar por la integridad física y psicológica de sus estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 59 | La forma en que el equipo directivo y los docentes corrigen las conductas antisociales que se presentan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 60 | La prevención y control sistemático que se realiza del acoso escolar y bullying en este establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Participación y vida democrática

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 61 | La identificación y sentido de pertenencia que se genera en toda la comunidad educativa de este establecimiento en torno a su proyecto. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 62 | El sentido de responsabilidad que promueve los docentes y directivos entre los estudiantes para con el entorno y la sociedad. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 63 | El fomento del debate de ideas, la libre expresión y deliberación que se realiza en este establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 64 | La promoción y posibilidades de participación, que se ofrecen a la comunidad en Los diversos Consejos (escolar, Profesores y Centro de Padres) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 65 | La participación y formación democrática que se ofrece a los estudiantes, a través de espacios como el Centro de Alumnos o consejos de curso. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 66 | Los canales de comunicación fluidos que se han generado desde el establecimiento, (en especial) con los estudiantes y padres. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Gestión del Personal

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 67 | La forma en que se definen los cargos y funciones según el PEI del establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 68 | La forma en que la administración gestiona de Recursos Humanos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 69 | La forma que se utiliza para reclutar al personal competente para el trabajo en el establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 70 | El sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 71 | Las opciones de perfeccionamiento que se ofrecen para mejorar el desempeño de los distintos profesionales del establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 72 | El desarrollo profesional que se ofrece para cubrir las necesidades administrativas y pedagógicas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 73 | Los reconocimientos e incentivos que se implementan para estimular en trabajo de los profesionales en este establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 74 | Los procedimientos de desvinculación que se aplican | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 75 | El clima y ambiente positivo de trabajo que se genera en este establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Gestión de Recursos Financieros

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 76 | Con la preocupación y gestión por la matrícula y asistencia de los estudiantes del establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 77 | La elaboración y control del presupuesto, de acuerdo a las necesidades detectadas, asegurando la sustentabilidad del establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 78 | El registro de ingresos y gastos que se lleva y la cuenta pública que se hace de ellos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 79 | El nivel de cumplimiento de las normativas vigentes que llevamos en el establecimiento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 80 | Los programas de apoyo y asistencia técnica en los que participa la institución y que son seleccionados de acuerdo a las necesidades que se presentan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 81 | La participación y uso que realizamos de las redes de apoyo y colaboración a partir de nuestro PEI. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

***Gestión de Recursos Pedagógicos**

| N° | Cuál es su grado de Satisfacción con: | 1: Muy Satisfecho | 2: Satisfecho | 3: Poco Satisfecho | 4: Insatisfecho | 5: No aplica |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 82 | La infraestructura que disponemos puesto que facilita el aprendizaje y bienestar de nuestros estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 83 | La disponibilidad de recursos didácticos e insumos pues son de ayuda para potenciar el aprendizaje de nuestros estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 84 | La biblioteca y CRA que tenemos a disposición como apoyo al aprendizaje de nuestros estudiantes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 85 | La disponibilidad de recursos tecnológicos y computacionales para el trabajo pedagógico y administrativo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 86 | El registro e inventario que se lleva del material educativo para su adecuada disponibilidad y uso. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

SEGUNDA PARTE: GRADO DE MEJORÍA QUE REQUIERE ESTA INSTITUCIÓN

En esta sección, interesa conocer tu opinión en relación al grado de mejoría que necesita este establecimiento en los 6 aspectos que se indican. Para ello, debe marcar en el casillero que corresponda a su opinión. El significado de los números es el siguiente:

- 1: Necesita mejorar mucho 2: Necesita mejorar bastante
 3: Necesita mejorar poco 4: No requiere mejora

| | 1 Mejorar Mucho | 2 Mejorar bastante | 3 Mejorar poco | 4 No Requiere Mejora |
|--------------------------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|-------------------------|
| 2.1. Liderazgo del Sostenedor | | | | |
| 2.2. Liderazgo del Director | | | | |
| 2.3. Planificación y Gestión de Resultados | | | | |

| | 1 Mejorar Mucho | 2 Mejorar bastante | 3 Mejorar poco | 4 No Requiere Mejora |
|---------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------|
| 2.4. Gestión Curricular | | | | |
| 2.5. Enseñanza y Aprendizaje en el aula | | | | |
| 2.6. Apoyo al desarrollo de los estudiantes | | | | |

| | 1 Mejorar Mucho | 2 Mejorar bastante | 3 Mejorar poco | 4 No Requiere Mejora |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------|
| 2.7. Formación | | | | |
| 2.8. Convivencia | | | | |
| 2.9. Participación y Vida democrática | | | | |

| | 1 Mejorar Mucho | 2 Mejorar bastante | 3 Mejorar poco | 4 No Requiere Mejora |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|----------------------------|
| 2.10. Gestión del personal | | | | |
| 2.11. Gestión de Recursos financieros | | | | |
| 2.12. Gestión de Recursos pedagógicos | | | | |

III. SUGERENCIAS Y COMENTARIOS: Incluimos también la posibilidad de hacer sugerencia(s) o comentario(s) para mejorar la calidad del establecimiento.

¿Tienes alguna(s) sugerencia(s) o comentario(s) que hacer? ¿Cuál(es)? Señala el tema y lo que quieres aportar:



PAUTA DE ACOMPAÑAMIENTO AL AULA

Profesor(a): _____

Curso: _____ **Asignatura:** _____

Asistencia: _____ **Observador(a):** _____

Fecha: _____ **Hora:** _____ **Bloque:** _____

| 1.- Implementación del Marco Curricular | Logrado | Medianamente logrado | Por lograr |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------|
| La planificación de la clase da cuenta del trabajo realizado por el/la docente | | | |
| Los objetivos de la clase son dados a conocer con claridad a los estudiantes. | | | |
| Utiliza de 1 o más distintos recursos de aprendizaje congruentes con la complejidad de los contenidos y características de sus estudiantes. | | | |

| 2.- Condiciones para el aprendizaje | Logrado | Medianamente logrado | Por lograr |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------|
| Se reciben y respetan los aportes del estudiante. | | | |
| Hay procedimientos efectivos para manejar la rutina del desarrollo de la clase, Inicio, desarrollo, cierre en función de los OA | | | |
| Se observa un clima en el aula propicio para el proceso de Enseñanza – Aprendizaje y favorece los logros. | | | |
| Estructura el espacio de manera flexible y coherente con las actividades de aprendizaje. | | | |

| 3. Desarrollo y/o instancia de aprendizaje | Logrado | Medianamente logrado | Por lograr |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------|
| Desarrolla los contenidos en forma clara, precisa y adecuada al nivel de los estudiantes. | | | |
| Utiliza el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase. | | | |
| Se observa interés en la clase por parte de los estudiantes al participar activamente de ella. | | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| Las actividades y las estrategias demuestran diferentes niveles de complejidad | | | |
| Se evidencian los aprendizajes de los estudiantes durante el transcurso de la clase. | | | |
| Se observa interacción entre docente-estudiante y estudiante-estudiante. | | | |

| 4. Monitoreo clima en aula | Logrado | Medianamente logrado | Por lograr |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------|
| Asistencia y Puntualidad en la toma de curso. | | | |
| Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con sus estudiantes. | | | |
| Establece normas de comportamiento que son conocidas y comprensibles para sus alumnos. | | | |
| Utiliza estrategias para monitorear y abordar educativamente el cumplimiento de las normas de convivencia. | | | |
| Genera respuestas asertivas y efectivas frente al quiebre de las normas de convivencia. | | | |

DIÁLOGO PEDAGÓGICO

Fecha: _____

Aspectos a mejorar por parte del docente:

Compromisos del docente de aula:

Observaciones: _____

NOMBRE Y FIRMA OBSERVADOR

NOMBRA Y FIRMA DOCENTE DE AULA



“Potenciando el saber, acompañando el hacer y enseñando a crecer”

Coordinación académica

CALENDARIO DE ACOMPAÑAMIENTO AL AULA

| Directora, Coordinadora pedagógica. | Profesor | Curso | Sub sector | Día | Fecha | Hora |
|----------------------------------------------------|----------------------|--------------|-----------------------|------------|--------------|-------------|
| Coordinadora académica | Stefany Gamboa | 4º | Lenguaje | Lunes | 22/06 | 10:00 |
| Coordinadora académica | Paula Noriega | 5º | Lenguaje | Lunes | 29/06 | 10:00 |
| Coordinadora académica | Alexis Obrequé | 3º | Música | Jueves | 18/06 | 12:00 |
| Coordinadora académica | Claudia tapia | 2º | Lenguaje | Lunes | 15/06 | 10:00 |
| Coordinadora académica | Katherine Sánchez | 1º | Lenguaje | Lunes | 6/07 | 10:00 |
| Encargada de proyectos | | | | | | |
| Encargada de proyectos | | | | | | |
| Directora | | | | | | |
| Inspector General | | | | | | |
| Directora | | | | | | |
| Directora | | | | | | |

**FORMATO ENTREVISTA CON APODERADOS**

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <u>Profesora jefe:</u> Katherine Sánchez Silva | <u>Fecha:</u> 17 de junio de 2020 |
| <u>Apoderado:</u> Loreto Castillo | <u>Curso:</u> 1° Básico |
| <u>Estudiante:</u> León Rojas | |
| <u>Motivo de la entrevista:</u> Recopilar y/o actualizar antecedentes, conocer la realidad actual de la familia (pandemia). | |
| <u>Aspectos relevantes de la entrevista:</u> Primero quiero mencionar que todas las personas con las que vive el estudiante se encuentran bien de salud. La apoderada señala que en un principio presentaba problemas para imprimir, pero eso está solucionado, ya que pudo adquirir una impresora. Menciona que por tiempo no ha podido conectarse a las clases de forma online (trabaja de 9 a 19 horas), también comenta que al tener una hija en 2° básico le coinciden los horarios en la conexión, lo cual para ella presenta mayor dificultad, puesto que no cuenta con otro dispositivo (PC o celular). | |
| <u>Acuerdos:</u> Se adquiere el compromiso de estar pendiente en los avances del estudiante y a comunicarnos virtualmente, de acuerdo con los tiempos que se dispongan para ayudar y resolver dudas con el estudiante y/o la apoderada (esto se realizará por medio de videollamadas en los tiempos que la apoderada presente disponibilidad). | |
| <u>Compromiso con el Apoderado:</u> La apoderada menciona que seguirá trabajando con el estudiante, pero por el tiempo que le demanda el teletrabajo, le es difícil la conexión diaria. Sin embargo, seguirá avanzando de acuerdo con su tiempo, lo que más pueda con las actividades. | |
| <u>Comentarios:</u> La apoderada es la jefa de hogar, por el momento se encuentra trabajando desde su casa bajo la modalidad de teletrabajo. Vive con sus 3 hijos, la mayor en enseñanza superior y León de 1° básico y Violeta de 2° básico (ambos estudian en el establecimiento). | |



ENTREVISTA A ESTUDIANTES

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

CURSO:

FECHA:

1. Temas o motivos de la entrevista:

2. Aspectos planteados por el profesor (a):

3. Acuerdos, compromisos y desafíos:

Observaciones:

Nombre del Estudiante

Nombre, Firma y Rut Entrevistador(a)