



**Magíster En Educación Mención
Gestión de Calidad**

Trabajo De Grado II

Diagnóstico institucional y Plan de mejoramiento

Profesor: Rocío Riffo San Martín

Alumno: Enrique Andrés Catalán Hernández

Santiago – Chile, abril de 2020

Índice.

I.	Resumen	3
II.	Introducción	4
III.	Marco teórico	5
	1. Proyecto educativo institucional	5
	2. Gestión escolar	6
	3. Mejoramiento educativo	6
	4. Liderazgo distributivo	7
IV.	Marco contextual	8
	1. Antecedentes generales	8
	2. Reseña histórica	8
	3. Situación actual	9
	3.1 Misión	9
	3.2 Visión	9
	4. antecedentes del entorno	10
V.	Diagnóstico institucional	11
	1. Escala evaluativa para estándares indicativos de desempeño	11
	2. Análisis de las prácticas	11
VI.	Análisis de resultados	19
	1. Análisis cualitativo de resultados	19
VII.	Plan de mejoramiento	23
	1. Objetivos y metas	23
	2. Planificación anual	24
	2.1 Dimensión: Liderazgo	24
	2.2 Dimensión: Gestión pedagógica	27
	2.3 Dimensión: Formación y convivencia	31
	2.4 Dimensión: Gestión de resultados	33
VIII.	Bibliografía	37
IX.	Anexos	37

I. Resumen.

El siguiente trabajo, tiene por objetivo demostrar las competencias adquiridas en el programa de magister en educación con mención en gestión de la calidad, en donde se abordará en un establecimiento educativo rural y el proceso de elaboración de un plan de mejoramiento educativo El cual propenderá identificar las necesidades y oportunidades de mejora basándose en los estándares indicativos de desempeño, las fortalezas y debilidades de la unidad educativa. Posteriormente, establecer medidas administrativas que llevadas a la práctica buscarán resolver durante un período lectivo anual, la mayor cantidad de dificultades institucionales. Obviamente en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) del establecimiento.

El presente informe, se encontrará dividido en diferentes partes, pero principalmente en el desarrollo del plan está dividido en los siguientes enunciados; diagnóstico institucional, análisis de resultados, para finalizar con la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

II. Introducción.

El desarrollo de los procesos de gestión en los distintos establecimientos educacionales, es fundamental. Por lo que es de suma importancia, un adecuado proceso de diagnóstico institucional, basado en los estándares indicativos de desempeño, el cual entrega una mirada analítica y específica de los procesos de “calidad” en las escuelas. Sin embargo, el sistema educacional chileno, permite que cada unidad educativa sea autónoma en la toma de decisiones respecto a los procesos de mejora.

Es por ello que es imperativa la articulación entre el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), donde el primero señala quiénes somos y cuales son nuestros valores, principios, visión de futuro y misión educativa. Mientras que el segundo, establece los objetivos, acciones y estrategias que serán utilizadas para lograrlo, las cuales posteriormente a la puesta en marcha del PME, dependerán según su nivel de impacto, si se transforman en prácticas institucionales.

Para que exista un plan de mejoramiento, existen una serie de etapas para el proceso de elaboración del mismo. Una de ellas, es la expuesta anteriormente, el diagnóstico institucional, la segunda corresponde a la delimitación de una planificación estratégica, la cual determina objetivos y metas en las cuatro dimensiones o áreas de la gestión institucional (liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia y la gestión de recursos). Posteriormente, si este proceso se encuentra finalizado, es cuando se delimitan las acciones, las que darán respuesta o que nacen en respuesta a una necesidad en la institución educativa, la que implica un adecuado uso y administración de los recursos humanos, educativos y financieros.

Por último cabe mencionar, que durante cada período anual debe de realizarse un seguimiento exhaustivo a estas acciones, para que al término de cada proceso anual se realice una evaluación del plan y evidenciar el proceso de mejora. Determinando que prácticas permanecerán en el establecimiento, ya que contribuyen al proceso de la mejora continua.

III. Marco teórico.

1. Proyecto educativo institucional

El proyecto educativo institucional es documento que orienta a las instituciones educativas, el cual es una invitación a la reflexión permanente y compromiso de todos los actores. El cual nos permite declarar explícitamente quienes somos como institución, resaltando nuestros ideales, principios, valores y sellos educativos, “Educación inclusiva, respeto por el medio ambiente y la cultura”. (Escuela Rural La Aguada, 2016). Por otra parte, nos permite planificar, programar y establecer estrategias, para mejorar el uso de los recursos, en función de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

“Orientar a nuestros estudiantes a vivir y practicar cotidianamente valores como el respeto, tolerancia, solidaridad y el espíritu de servicio.[...] Que conozcan y asimilen su entorno, estableciendo el sentido de la vida y lo que significa ser parte de ella y de la comunidad en la que residen. Conceptos vectores que valoran y contribuyen al desarrollo de su localidad y al vínculo armónico con la naturaleza y la biodiversidad. (Escuela Rural La Aguada, 2016).

Es por ello, que en el proyecto educativo institucional de la Escuela Rural La Aguada, se da un especial énfasis a la capacidad de cada uno de sus miembros y a la importancia entre los vínculos de la sociedad y el medio ambiente, “la práctica del desvelamiento de la realidad social [...] que la realidad sea aprehendida no como algo que es, sino como devenir, como algo que está siendo” (Freire, 2008, p. 85). Por tanto, todos nuestros estudiantes son invitados e incentivados a ser sujetos de cambio que contribuyan al desarrollo local y nacional.

En las comunas rurales, al igual que en las urbanas, los resultados no solo se refieren a aquellos aprendizajes evaluados mediante la prueba SIMCE (lenguaje y matemáticas) sino que atañen a una mirada mucho más holística del estudiante y su relación con el entorno. El restringir los resultados educativos a un solo ámbito es contradictorio con los proyectos educativos de las respectivas escuelas y la cultura imperante en ellas. (Ahumada, 2010, p. 119).

2. Gestión escolar

Por su parte, la gestión escolar y el desarrollo de planes implica el cumplimiento de ciertas normativas que regulan la educación en Chile. Partiendo por el reconocimiento oficial de las instituciones educativas, posteriormente la distribución justificada de los fondos educativos ya sean de la subvención regular, FAEP o de educación especial para los programas de integración. Sin embargo quien articula todos estos procesos administrativos y financieros, son los planes de mejoramiento educativo (PME). Los cuales, además de distribuir los fondos entregados por concepto de educación especial preferencial (SEP) interactúan transversalmente para vincular todos y cada uno de los procesos de mejoramiento en modo anual, contribuyendo al ciclo de la mejora continua con proyección a 4 años propuesto por el ministerio de educación (MINEDUC).

El Modelo de Calidad de la Gestión Escolar elaborado por el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2005) propone cinco áreas o ámbitos de gestión en los establecimientos educacionales: liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, convivencia Escolar y resultados. Estas áreas se han fijado como prioritarias y aluden al conjunto de procesos organizacionales que se constituyen en las condiciones adecuadas y necesarias para favorecer el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes. Dentro de cada una de estas áreas se definen una serie de dimensiones y elementos de gestión en donde el director y su equipo directivo deben enfocar sus esfuerzos de cara a mejorar la gestión del establecimiento educacional. (Ahumada, 2010, p. 112).

3. Mejoramiento educativo

Para el desarrollo de los planes de mejoramiento existe la imperiosa necesidad de dar respuesta a las problemáticas locales de cada institución educativa, tomando como referente al proyecto educativo de las mismas. Adicionalmente, existen a nivel nacional mecanismos de evaluación de la calidad de la educación (SAC), la agencia de la calidad es la institución encargada de visitar a los establecimientos educacionales y realizar un levantamiento de los procesos internos, para posteriormente determinar en qué nivel de calidad se encuentra el establecimiento. Además de aquello, los establecimientos y sostenedores pueden analizar las prácticas y reconsiderar las decisiones que ha tomadas en cada periodo anual. Lo que evidencia claramente, que la toma de decisiones determina el progreso o retroceso, del mejoramiento educativo de los establecimientos.

Murillo y Krichesky (2012) sostienen que la literatura acerca del mejoramiento escolar ha ido consolidando la idea de que este ocurre a través de fases no lineales, porque las decisiones presentes en algunos casos ayudan a avanzar, mientras que en otras, provocan retrocesos. (De la Vega, 2015, p. 64).

4. Liderazgo distributivo

Otro de los fenómenos que pueden visualizarse en las escuelas con buenos resultados, tiene relación directa con liderazgo, principalmente se personifica en el director, pero un buen líder no solo es capaz de dirigir procesos, también debe saber escuchar, retroalimentar y hacer parte a toda la comunidad educativa de los objetivos institucionales, Por otra parte un líder debe promover un ambiente propicio en las relaciones entre toda la comunidad educativa. De este modo compartir las responsabilidades y compartir los éxitos de la institución, empoderando a nuevos líderes y generando una adecuada sinergia, en cada uno de los estamentos y miembros d la comunidad educativa.

La literatura de gestión escolar señala que los establecimientos educacionales deben desarrollar la capacidad de generar un liderazgo distribuido. Donaldson (2006) resalta la necesidad de un liderazgo que responda a los requerimientos emergentes de la organización destacando los aspectos relacionales involucrados en todo liderazgo. Para este autor, el liderazgo ejercido por el (la) director(a) debe abordar tres dimensiones fundamentales: a) la dimensión relacional que implica apertura a la influencia reciproca y la capacidad de confiar en el otro; b) la dimensión de propósitos que consiste en aunar el compromiso individual con los propósitos organizacionales; y c) una dimensión relacionada con una acción compartida que implica el compartir las creencias e implementarlas en el quehacer cotidiano. La realidad de los establecimientos exige, según este autor, que el liderazgo sea entendido como un proceso colectivo y distribuido entre todos los miembros de una comunidad, más que un fenómeno individual asociado a ciertas características de personalidad. (Ahumada, 2010, p. 117).

IV. Marco contextual.

1. Antecedentes Generales

Unidad Educativa:	Escuela Rural La Aguada
Dirección:	Caupolicán N° 500, Región de los Ríos, Corral sector La Aguada
Rol Base Datos:	7023-8
Dependencia:	Municipal
Sostenedor:	Ilustre Municipalidad De Corral
Tipo de enseñanza:	Nivel Parvulario/ Nivel Básico
Convenio SEP:	Si
Convenio PIE:	Si
Idiomas N. Parvulario y Básico:	Inglés
Religión:	Católica y evangélica
Infraestructura educativa:	Museo Escolar Hugo Gunkel; Biblioteca CRA; Laboratorio de ciencias; Aula Enlaces, cancha techada; Invernadero escolar.
Teléfono/ E-Mail:	063 2 2471840 /mariavilasandoval@gmail.com
Website:	http://escuelaruralaguada.wix.com/corral

2. Reseña Histórica

Nuestro establecimiento nació en el año 1940 como "Escuela Rural N° 21 de La Aguada", nombre que mantuvo por 40 años. A partir de 1981 pasó a llamarse "Escuela Básica G-173 La Aguada", nombre que mantuvo hasta 1992. Desde 1993 a la fecha, nuestra escuela se conoce como "Escuela Rural La Aguada", la cual funciono como internado rural hasta el año 2008.

El origen de nuestra escuela, se remonta a la época en que se fundó la planta Siderúrgica los "Altos Hornos" en el año 1910 que en la época, era la única planta en Sudamérica lo que marco una época dorada y la cúspide económica de la comuna de Corral. La cual produjo una fuerte inmigración de mano de obra y capital humano industrial y empresarial a la zona, reconfigurando y sincretizando la estructura social de este sector.

Es así como se hace imperiosa la necesidad de educar a cada uno de los hijos de los trabajadores del sector, así como también a madres y padres. Después de un largo periodo de auge económico y prosperidad, en el año 1958 se apagan sus motores y el terremoto - maremoto del año 1960, termina por matar toda ilusión de continuidad.

3. Situación actual

La “Escuela Rural La Aguada” está orientada a promover instancias que busquen la conservación, protección y cuidado del medio ambiente, por medio de prácticas continuas dentro y fuera del aula, ya sea en cada una de las asignaturas o los talleres de la biodiversidad que se imparten durante JEC.

El proceso no ha estado exento de dificultades, disminución de los resultados académicos, los porcentajes de promoción y la disminución de la matrícula, afectaron significativamente el proceso de mejora. Pero gracias a la nueva dirección del establecimiento, ha permitido mejorar los procesos internos, aumentar significativamente la matrícula con la implementación del nivel parvulario en el establecimiento además de la incorporación del programa de integración escolar, el cual se convirtió en un referente en materia de inclusión escolar.

Todo esto sumado a los diversos programas internos, tales como el de formación ciudadana, plan de apoyo a la lectura, plan de desarrollo profesional docente, capacitaciones y la mejora de las prácticas pedagógicas en planificación y evaluación que sumado a las reuniones técnicas de articulación entre niveles e interdisciplinariedad de asignaturas.

El proyecto pedagógico comprometido con el proceso de mejora continua, articulado con nuestro proyecto de mejoramiento, ha permitido al establecimiento mejorar los resultados en las pruebas de medición nacional SIMCE en los últimos años.

3.1. Misión

Entregar una educación que promueva una conciencia relacional en los estudiantes, de esta manera valoren y establezcan acciones colaborativas de tolerancia y respeto, tanto hacia otros seres como hacia su entorno. Descubriendo, conociendo y reflexionando, el mundo en que viven, siendo sujetos de cambio, que participen en el desarrollo de nuestra sociedad.

3.2. Visión

“La escuela Rural La Aguada anhela una sociedad tolerante y consciente de su entorno, educando individuos que contribuyan al vínculo armónico en las relaciones humanas y de la sociedad con la biodiversidad”.

4. Antecedentes del entorno

La comuna de Corral, pertenece a la Provincia de Valdivia, en la desembocadura del Río Valdivia, a 18 Km. al oeste de la ciudad de Valdivia perteneciente a la región de Los Ríos, la “Escuela Rural La Aguada” se encuentra ubicada en aproximadamente a 2,5 km del centro urbano de la comuna, en el sector de “La Aguada” según los datos del CENSO del año 2002, 261 habitantes son los que residen y más del 48% de su población se sustenta económicamente en labores asociadas a la pesca artesanal.

La importancia de la comuna de Corral a nivel provincial, regional y nacional, se debe a su ubicación geográfica; por su aptitud forestal, por su vocación pesquera y su potencial turístico. La ubicación estratégica de Corral, permite afirmar que cuenta con condiciones naturales únicas en el país que permiten un desarrollo portuario de grandes proporciones, desarrollo que se requiere si se tiene en cuenta: la globalización que invade el mundo, la necesidad del país de contar con más puertos, por la serie de tratados y convenios internacionales que ha firmado nuestro país, por una serie de estudios hechos en y para la comuna. Sin embargo, no es posible ofrecer todo este potencial por la falta de conectividad, mientras la comuna no cuenta con vías de acceso expeditas y seguras, seguirá confinada al subdesarrollo.

El espíritu de la comunidad educativa, crece y se alimenta de la pasión que entrega cada uno de los participantes del proceso de formación de nuestros estudiantes, ya sea el equipo directivo, profesores (as), y asistentes de la educación, que teniendo el deber de sentirse fuertemente exigido (a) a entregar lo mejor de sí, el mayor de sus esfuerzos, por la formación y logros de sus estudiantes.

V. Diagnóstico institucional.

1. Escala evaluativa para estándares indicativos de desempeño

valor	Nivel de calidad
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores de la comunidad educativa cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores de la comunidad educativa, con una sistematicidad y progresión secuencia I de los procesos y con una orientación a la mejora de los resultados asociados. Estas características implican que una tarea del establecimiento educacional ya puede ser definida como práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y perfeccionamiento permanente.
NA	Refieren a aquellas prácticas que no son aplicables a la realidad del establecimiento educacional y que no refieren a procesos institucionales y pedagógicos relevantes para el logro del objetivo y meta estratégica.

2. Análisis de las prácticas

LIDERAZGO					
LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
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 Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.		X			
1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.		X			
1.3 El sostenedor define las funciones de apoyo que asumir; centralizadamente y los recursos financieros que delegar; al establecimiento, y cumple con sus compromisos.			X		

1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.		X			
1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.		X			
1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.		X			
LIDERAZGO DEL DIRECTOR					
	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.			X		
2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.			X		
2.3 El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.			X		
2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.		X			
2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.			X		
2.6 El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.			X		
2.7 El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.				X	
PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS					
	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
3.1 El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.		X			
3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para; elaborar el plan de mejoramiento.			X		
3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.			X		
3.4 El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.			X		

3.5 El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.		X			
3.6 El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.		X			
GESTIÓN PEDAGÓGICA					
GESTIÓN CURRICULAR	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.		X			
4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.		X			
4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.			X		
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.		X			
4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.		X			
4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.		X			
4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.		X			
ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.			X		

5.2 Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.			X		
5.3 Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.		X			
5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.				X	
5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza aprendizaje.			X		
5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.		X			
APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
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.		X			
6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.			X		
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.		X			
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.			X		
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.		X			
6.6 Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones par; que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.			X		
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.					X

FORMACIÓN Y CONVIVENCIA					
FORMACIÓN	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
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.			X		
7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su seguimiento.	X				
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.			X		
7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.			X		
7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.			X		
7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.			X		
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.		X			
CONVIVENCIA	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
8.1 El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.			X		
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.			X		
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.			X		
8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.			X		

8.5 El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.			X		
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.			X		
8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas		X			
PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA					
Nivel de calidad					
	1	2	3	4	N/A
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.			X		
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 concretos a la comunidad.			X		
9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.		X			
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.			X		
9.5 El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.		X			
9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.			X		
GESTIÓN DE RECURSOS					
Nivel de calidad					
	1	2	3	4	N/A
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.			X		

10.2 El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal		X			
10.3 El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer seleccionar y retener personal competente.	X				
10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal		X			
10.5 El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.	X				
10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.	X				
10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.		X			
10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.		X			
10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.			X		
GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS					
	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.			X		
11.2 El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.			X		
11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y cuando corresponde rinde cuenta del uso de los recursos.			X		
11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.			X		
11.5 El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.		X			
11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.		X			

GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS	Nivel de calidad				
	1	2	3	4	N/A
12.1 El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.		X			
12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.		X			
12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.		X			
12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.		X			
12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención adquisición y reposición.		X			

VI. Análisis de resultados.

1. Análisis cualitativo de resultados

LIDERAZGO		
FORTALEZAS	DEBILIDADES	CONCLUSIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Directora promueve una cultura de altas expectativas en los objetivos formativos y académicos. • Con un rol activo frente a las problemáticas presentes en la escuela 	<ul style="list-style-type: none"> • El sistema de eficiencia interna no está regularizado. • No se definen roles y metas institucionales. • Los canales de comunicación poco efectivos con el sostenedor. • Los datos recopilados por el equipo directivo y el sostenedor, no siempre son considerados en la toma de decisiones pedagógicas o directivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el mecanismo de evaluación de la eficiencia interna, que se encuentre socializado con el personal del establecimiento, que actúe como antecedente para la toma de decisiones que permitan una mejora continua de los procesos pedagógicos y administrativos. • Definir la eficiencia de los medios de comunicación con el sostenedor y sugerir la mejora de los protocolos de respuesta. • Definir roles, funciones del personal. • Sensibilizar y definir las metas institucionales.
<ul style="list-style-type: none"> • Baja deserción escolar. • El 95% de los alumnos es promovido. • 93% de asistencia. • PEI orientado a los estudios científicos, y de protección del medio ambiente. • Talleres JEC. • Apoyo grupo multidisciplinario. • Uso de TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajos resultados en las pruebas nacionales de medición. • No existe una valoración del índice de satisfacción por parte de los apoderados. • Escasa comprensión lectora. • Escaso aumento de matrícula. • Extrema vulnerabilidad. • Cursos multigrados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir metas anuales de resultados en las pruebas nacionales de medición. • Establecer un mecanismo de medición para el nivel satisfacción por parte de los apoderados con el establecimiento. • Implementar un programa que favorezca el acceso a la lectura y su adecuada comprensión.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	CONCLUSIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Se coordina de modo general la implementación de las bases curriculares y los programas de estudio. • Se acuerdan criterios comunes para la implementación del curriculum. • Apoyo en aula de especialistas NEE (PIE) • Existe una articulación con redes de apoyo para los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • La planificación de los docentes no contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza aprendizaje. • No existe un mecanismo de evaluación y retroalimentación para los acompañamientos en aula. • La implementación y cobertura curricular no es monitoreada y tampoco los resultados de aprendizaje. • El sistema de evaluación de aprendizajes es deficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesario establecer un mecanismo de evaluación docente para los acompañamientos de aula y de conocimiento público. De este modo retroalimentar positivamente la labor docente. • Planificaciones que apunten a un aprendizaje significativo, sustentada en el diseño universal de aprendizaje (DUA), que sirva como insumo para resguardar el cumplimiento de la cobertura curricular. • Definir un modelo de evaluación, que se oriente a la diversidad y que permita reconocer los niveles de logro de los estudiantes. • Revisión sistemática de las prácticas pedagógicas, y progresos en cuanto al cumplimiento de objetivos.

FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

FORTALEZAS	DEBILIDADES	CONCLUSIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Se implementan los protocolos de abuso, bullying y accidentes. • Se promueve y aplica el manual de convivencia a toda la comunidad educativa. • El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia. • Se conforman distintos estamentos y se resguarda su funcionamiento (consejo escolar, centro de padres, centro de alumnos, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Si bien el director, promueve una política del buen trato en la escuela, los docentes y asistentes no promueven esta iniciativa entre todos miembros de la comunidad educativa. • No existe un programa de trabajo incorporado al PEI que se utilizado para valorar y promover la diversidad (NEE, étnicas, etc.) • Débil vinculación del profesor jefe en el proceso de formación y protección de la integridad física y psicológica de sus alumnos. • El establecimiento no promueve de manera activa a los apoderados en el proceso educativo de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar a las prácticas de toda la comunidad educativa, de respeto y buen trato en la escuela. Entre docentes, directivos, alumnos asistentes y apoderados. de este modo fortalecer la integración y el sentido de pertenencia con el establecimiento. • Desarrollar un plan de trabajo, que sirva como instrumento para promover la integración, diversidad, tolerancia, etc. • Vincular y comprometer al profesor jefe, los procesos formativos y motivacionales del grupo curso. Y que se mantenga al tanto de las necesidades de apoyo, que afecten en mayor o menor medida la integridad física y psicológica de sus alumnos.

GESTIÓN DE RECURSOS		
FORTALEZAS	DEBILIDADES	CONCLUSIONES
<ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento resguarda el cumplimiento de la normativa educacional vigente. • Existen medidas de reconocimiento a la labor docente. (No incentivos monetarios) • Generación de alianzas estratégicas, redes de apoyo. • Se definen situaciones básicas de seguridad y bienestar en el establecimiento (calefacción, zonas de seguridad, simulacros, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe un organigrama claro, tampoco el manual de roles y funciones del establecimiento. • No se cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. • La gestión de perfeccionamiento del personal es deficiente. • Es necesario definir de mejor manera los recursos educativos necesarios para los estudiantes y docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer y promover, el manual de roles y funciones del establecimiento y el correspondiente organigrama. De este modo favorecer el orden institucional y la buena gestión interna. • Definir un plan anual de capacitación y perfeccionamiento del personal de la escuela, que sea congruente con las necesidades del establecimiento. • Elaborar un plan de trabajo anual que permita definir adecuadamente los recursos para los estudiantes y docentes.

VII. Plan de mejoramiento.

1. Objetivos y Metas

Dimensión	Objetivo	Meta
Liderazgo	Fortalecer el rol del director y equipo técnico, con el propósito de mejorar la gestión de los recursos educativos y humanos, para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.	El 100% del equipo directivo, utiliza mecanismos sistematizados de control y acompañamiento de los procesos de gestión y normalización del establecimiento.
	Elevar los resultados en las pruebas nacionales de medición (SIMCE) en los cursos de 4°, 6°, 8° en las asignaturas de lenguaje y matemáticas, con el fin de mejorar los niveles de desempeño de nuestros estudiantes.	El 90 % de los alumnos de 4°,6°,8° obtienen un estándar de desempeño entre elemental y adecuado en las pruebas nacionales de medición, de las asignaturas de lenguaje y matemáticas.
Gestión pedagógica	Fortalecer las practicas docentes (1° a 8° año básico en todas las asignaturas) con la finalidad de que todos los alumnos se integren y participen activamente en las clases, de este modo impactar significativamente en los aprendizajes de los estudiantes.	El 80% de los docentes del establecimiento, desarrolla dentro del aula, actividades efectivas que potencian las capacidades de cada uno de sus alumnos, siendo manifestado en el rendimiento académico y la promoción escolar.
Formación y convivencia	Mejorar significativamente la convivencia escolar, con el fin de fortalecer los aspectos formativo-valóricos orientados a la inclusión y el sentido de pertenencia con el establecimiento.	El 100% de la comunidad educativa se identifica con los sellos institucionales, valora el establecimiento y conoce los mecanismos de funcionamiento interno (Manuales, protocolos, etc.)
Gestión de recursos	Optimizar el uso de los recursos disponibles por el establecimiento; docente, insumos didácticos o de la infraestructura. Con el fin generar un impacto significativo en su desarrollo personal y académico.	El 90% de los docentes se identifica con su rol, está capacitado y utiliza de modo óptimo los recursos disponibles del establecimiento, obteniendo resultados académicos adecuados.

2. Planificación anual

2.1. Dimensión: Liderazgo

Sub dimensión	Liderazgo del director
Prácticas abordadas	4 .el director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.
Objetivo	Mejorar los procesos administrativos y pedagógicos del establecimiento, para mejorar los resultados de aprendizaje.
Indicador de Seguimiento	n° de planificaciones
	n° de evaluaciones

Acción Nombre Descripción	Unidad Técnica Pedagógica
	Se establecerá un departamento técnico, que supervise los logros de aprendizaje, lleve un registro de planificaciones, monitoree la progresión de la cobertura curricular, realice seguimiento a los instrumentos de evaluación y colabore con el trabajo administrativo del establecimiento.
Responsable	Director
Medios de Verificación	Planificaciones docentes. Planificación PIE. Registro de evaluaciones.

Acción Nombre y Descripción	Manual de roles y funciones
	Se elaborará un manual de roles y funciones, ajustado a la realidad del establecimiento. El cual permita un mejor desarrollo de las labores de cada miembro y estamento de la comunidad educativa. En función de este manual es posible establecer criterios claros y de conocimiento público respecto a la evaluación de desempeño anual del personal.
Responsable	Director
Medios de Verificación	Manual de roles y funciones. Pauta de evaluación de desempeño.

Acción Nombre y Descripción	Planes y protocolos
	Se elaborarán todos los planes y protocolos de actuación, tales como abuso, bullying, accidentes, plan de seguridad y evacuación. Lo que permitirá dar claridad de cada uno de los procedimientos necesarios ante una posible eventualidad y los respectivos responsables.
Responsable	Director, Jefe Técnico.
Medios de Verificación	Plan PISE. Protocolos de actuación.

Sub dimensión	Planificación y gestión de resultados
Prácticas abordadas	1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.
	5. El establecimiento recopila y sistematiza continuamente datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de los apoderados del establecimiento.
	6. El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.
Objetivo	Implementar y difundir el Proyecto Educativo Institucional, utilizando recursos tecnológicos o fungibles. Adicionalmente crear instancias para la revisión del mismo, de manera pueda ser cercano y contextualizado a la realidad de nuestra escuela.
Indicador de Seguimiento	n° de participantes en reuniones PEI
	n° de encuestas de satisfacción de los padres

Acción Nombre y Descripción	La escuela que queremos
	Se realizarán tres jornadas de reflexión, las cuales no deberán interrumpir el normal desarrollo de actividades lectivas, en donde participarán representantes de toda la comunidad educativa, para revisar el proyecto educativo, su valores, líneas de acción y sellos educativos. De este modo mantener actualizado dicho proyecto, además de sus formas de difusión.
Responsable	Director, Jefe Técnico
Medios de Verificación	Acta de asistencia Lista de observaciones o sugerencias

Acción Nombre y Descripción	Encuestas para padres
	Se elaborará una encuesta, para determinar el nivel de satisfacción de los padres respecto a la escuela, respecto a infraestructura, tic, calidad de educación, inclusión, etc. de esta manera tomar decisiones para entregar un mejor servicio a la comunidad.
Responsable	Jefe Técnico
Medios de Verificación	Encuestas aplicadas Reporte de resultados

Acción Nombre y Descripción	Consejos directivos
	Se realizarán cuatro reuniones anuales entre el equipo directivo y el representante del sostenedor. Con la finalidad de analizar los resultados de las pruebas de medición nacional (SIMCE), evaluaciones diagnósticas PME, índice de promoción, asistencia entre otros. Con la finalidad de tomar decisiones, establecer formas de respuesta en función de los resultados existentes.
Responsable	Director
Medios de Verificación	Acta de reuniones Cronograma de reuniones

2.2. Dimensión: Gestión Pedagógica

Sub dimensión	Gestión curricular
Prácticas abordadas	5. El director y el equipo técnico – pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.
	6. El director y el equipo técnico – pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.
Objetivo	Establecer un mecanismo de seguimiento de la cobertura curricular, adicionalmente implementar un mecanismo efectivo de evaluaciones, que permita realizar un adecuado seguimiento a los logros de aprendizaje.
Indicador de Seguimiento	Nº de Cartas Gantt, OA
	Nº de evaluaciones institucionales

Acción Nombre y Descripción	Monitoreo de cobertura curricular
	Al inicio del año escolar los docentes entregarán un matriz de cobertura curricular anual, la cual será reportada cada 15 días a la UTP en el caso que sea necesaria ajustarla, para poder monitorear la progresión de los OA. Durante este período lectivo, no se exigirá un cumplimiento de OA cubiertos, la información servirá como insumo para establecer nuevas metas institucionales en este ámbito, debido a que no existe información real en relación a la cobertura curricular del establecimiento.
Responsable	Jefe Técnico
Medios de Verificación	Carpeta de planificación anual docente Cartas Gantt quincenal de OA

Acción Nombre y Descripción	Evaluación de aprendizajes
	Se institucionalizará el formato de evaluaciones, el cual incluirá a lo menos cuatro ítems diferentes, donde uno de sus ítems será exclusivo a comprensión lectora obviamente con temáticas alusivas a la asignatura correspondiente. Por otra parte cada evaluación escrita deberá incluir su respectiva tabla de especificaciones, para resguardar la confiabilidad y validez del instrumento.
Responsable	Jefe Técnico
Medios de Verificación	Evaluación institucional Tabla de especificaciones

Sub dimensión	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula
Prácticas abordadas	3. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza – aprendizaje en el aula.
	6. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.
Objetivo	Apoyar y orientar a los docentes en su práctica pedagógica, además de entregarle información relevante de los estudiantes para que puedan desarrollar clases notoriamente, más significativas.
Indicador de Seguimiento	n° de resultados de estilos de aprendizaje
	n° de acompañamientos

Acción Nombre y Descripción	Estilos de aprendizaje
	Se realizará la evaluación de estilos de aprendizajes basado en el “Modelo de los cuadrantes cerebrales de Herrmann” desde el nivel parvulario a octavo año, con la finalidad de entregar información relevante a docentes y educadores, para el proceso de planificación de actividades e intervención con los estudiantes.
Responsable	coordinador pie
Medios de Verificación	Protocolo estilos de aprendizaje Informe de resultados

Acción Nombre y Descripción	Acompañamientos de aula
	Se realizarán acompañamientos de aula calendarizados a los docentes de asignatura, como mínimo tres veces al año. Adicionalmente, la pauta de acompañamiento se revisará y actualizará en función al actual MBE y principios del diseño universal de aprendizajes, con la finalidad de resguardar y mejorar las prácticas pedagógicas.
Responsable	Director, Jefe técnico.
Medios de Verificación	Pautas de acompañamiento Compromisos de mejora

Sub dimensión	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes
Prácticas abordadas	1. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes que presentan rezago en el aprendizaje y cuenta con mecanismos efectivos para apoyarlos.
	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.
Objetivo	Establecer acciones que permitan entregar los apoyos que sean necesarios, a los alumnos que presenten necesidades educativas especiales, rezago escolar dificultades conductuales o sociales.
Indicador de Seguimiento	n° de reuniones o entrevistas realizadas
	n° de solicitudes para atención de especialistas

Acción Nombre y Descripción	Apoyo integral.
	Se destinarán fondos para el PIE, realice una adecuada pesquisa a los alumnos que presenten bajo rendimiento, dificultades de aprendizaje o dificultades adaptativas. De este modo solicitar evaluaciones de otros profesionales especialistas y que no se encuentren en el servicio de salud de la comuna (otorrinos, oftalmólogo, neurólogos, etc.) Además de la compra de alguna prótesis, órtesis o medicamento, para él o los alumnos que lo requieran.
Responsable	coordinador pie
Medios de Verificación	Solicitud de evaluación de especialista Comprobante de atención o informe

Acción Nombre y Descripción	Apoyo en aula
	Se incorporarán personal de apoyo, “asistentes de aula” para que se desempeñen como asistentes de aula, en cursos de primer ciclo básico y nivel parvulario, de modo que contribuyan al logro de los objetivos académicos, resolución de conflictos y presten apoyo adicional a los estudiantes que lo requieran.
Responsable	Director
Medios de Verificación	Bitácora de actividades

Acción Nombre y Descripción	Orientación y apoyo psicosocial
	Se implementará un plan de prevención y convivencia escolar, contando con el apoyo de la OPD, se les entregarán herramientas y atención a todos los alumnos que lo necesiten, principalmente en áreas como la prevención del consumo de alcohol y drogas, violencia intrafamiliar, autoestima, inteligencia emocional y habilidades adaptativas.
Responsable	coordinador pie
Medios de Verificación	Plan de trabajo o cronograma Registro de atención de padres o alumnos

2.3. Dimensión: Formación y convivencia

Sub dimensión	Formación
Prácticas abordadas	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.
Objetivo	Implementar estrategias que permitan fortalecer el rol de los padres y apoderados en el proceso educativo de los estudiantes.
Indicador de Seguimiento	n° de reuniones con padres y apoderados
	n° de talleres de escuela para padres

Acción Nombre y Descripción	Escuela para Padres
	Se implementará un taller de escuela para padres, en las reuniones de apoderados, el cual tratará temáticas de interés o contingencia nacional en función a los cuidados, derechos y deberes entre de padres e hijos (violencia intrafamiliar, paternidad responsable, sexualidad, salud, etc.) el cual será de carácter itinerante ya que se moverá entre los distintos niveles que la escuela imparte, según las necesidades que se presenten.
Responsable	Psicólogo, profesores jefes.
Medios de Verificación	Acta de asistencia Material de apoyo, trípticos, PPT, etc.

Acción Nombre y Descripción	Entrevistas con apoderados
	Se citará semestralmente e individualmente a los apoderados, para darles a conocer el rendimiento y el comportamiento de sus pupilos en la escuela. Con el objetivo de generar vínculos más cercanos entre la escuela y los apoderados y de esta manera dar solución temprana a posibles problemáticas de los estudiantes.
Responsable	Profesores jefes
Medios de Verificación	Registro de entrevista Calendario de citaciones

Sub dimensión	Convivencia
Prácticas abordadas	7. El establecimiento educacional previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.
Objetivo	Establecer estrategias que permitan fortalecer la buena convivencia y prevenir conductas de riesgo al interior de la escuela, para resguardar la integridad física y psicológica de nuestros estudiantes.
Indicador de Seguimiento	n° de integrantes brigada
	n° de reuniones realizadas

Acción Nombre y Descripción	Brigada convivencia
	La brigada de convivencia escolar, compuesta por estudiantes del nivel básico, tiene como objetivos principales promover el buen trato entre los miembros de la comunidad educativa, prevenir conductas de riesgo evitar el abuso o bullying en la escuela por medio de charlas, actividades solidarias, etc.
Responsable	Psicólogo
Medios de Verificación	Acta de reuniones Plan de trabajo anual

Sub dimensión	Participación y vida democrática
Prácticas abordadas	3. El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.
	5. El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y las directivas de curso.
Objetivo	Fortalecer el proceso formativo de los estudiantes, generando instancias de participación y expresión de opiniones e ideas. Adicionalmente, mejorar los mecanismos de comunicación entre el hogar y la escuela.
Indicador de Seguimiento	n° de llamadas realizadas
	n° de actas de reuniones

Acción Nombre y Descripción	Apoyo al centro de alumnos
	Existirá un docente asesor que lidere las actividades del centro de alumnos del establecimiento, del mismo modo elabore un reglamento interno y organice las elecciones democráticas.
Responsable	Docente
Medios de Verificación	Reglamento interno CCAA Acta de reuniones

Acción Nombre y Descripción	Radio Escolar
	Docentes y estudiantes participarán de un proyecto de radio local, en donde los estudiantes podrán expresarse por medio de la música, notas de interés, datos curiosos, etc. por medio del programa radial, que en un inicio tendrá una duración de 15 min. El cual será transmitido en los recreos y que en la medida del éxito que presente, se extenderá o añadirá más y mejores espacios.
Responsable	Fonoaudiólogo, Docentes
Medios de Verificación	Libreto de programa radial Proyecto de radio

2.4. Dimensión: Gestión de Recursos

Sub dimensión	Gestión del personal
Prácticas abordadas	5. El establecimiento cuenta con un personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.
	6. El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.
Objetivo	Establecer estrategias internas para el perfeccionamiento docente.
Indicador de Seguimiento	n° de consejos técnicos

Acción Nombre y Descripción	Consejos docentes temáticos
	El establecimiento realizará consejos técnicos de autoperfeccionamiento institucional, en temáticas de contingencia nacional, prácticas docentes, carrera docente, evaluación de aprendizajes, decreto 67, decreto 83, DUA, entre otros, que serán liderados y expuestos por cada uno de los mismos miembros de la comunidad educativa. Eventualmente se solicitará la participación en alguna temática específica de asesores del DEPROV.
Responsable	Jefe Técnico
Medios de Verificación	Calendario de consejos técnicos Libro de actas

Acción Nombre y Descripción	Pasantías
	El establecimiento buscará articular, pasantías en otros establecimientos de la comuna o la región que participen de las redes de trabajo del DEPROV. El objetivo de esta iniciativa es poder conocer experiencias de establecimientos que se encuentren en una categoría de desempeño alto, de este modo mejorar las prácticas pedagógicas y compartirlas entre el personal docente y el equipo directivo.
Responsable	Jefe Técnico
Medios de Verificación	Acuerdos de pasantía Informe de docente o directivo participante de la pasantía

Sub dimensión	Gestión de Recursos Financieros
Prácticas abordadas	6. El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.
Objetivo	Mantener las redes de apoyo existentes en el establecimiento e incorporar nuevas que se vinculen directamente con nuestros sellos educativos.
Indicador de Seguimiento	n° de actividades extraprogramáticas n° de redes generadas

Acción Nombre y Descripción	Redes de apoyo
	Generar redes de apoyo, con instituciones públicas, privadas u organizaciones sociales, como explora o conicyt las cuales permitan fortalecer nuestros sellos identitarios orientados a la conservación y protección del medio ambiente y que se vinculen con nuestros talleres JEC. Por otra parte establecer alianzas estratégicas de trabajo con empresas de la localidad, las cuales explotan los recursos naturales, para que realicen acciones que resguarden y promuevan la conservación del patrimonio natural de la comuna
Responsable	Director
Medios de Verificación	Acta o solicitud de convenios de apoyo

Sub dimensión	Gestión de Recursos Educativos
Prácticas abordadas	1. El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y éstos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.
	2. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.
	3. El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.
	4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.
Objetivo	Gestionar adecuadamente los recursos en tecnología, material didáctico, insumos materiales y adecuación de espacios, en los cuales se desarrollen labores de enseñanza aprendizaje
Indicador de Seguimiento	Nº de recursos audiovisuales adquiridos el 100% de los espacios se encuentra adecuado

Acción Nombre y Descripción	TIC
	Fortalecer los recursos audiovisuales del establecimiento, para apoyar la didáctica y el aprendizaje de los estudiantes, adquiriendo computadoras, data show, etc. Y que se encuentren a disposición de las necesidades de los estudiantes y profesores.
Responsable	Director
Medios de Verificación	Acta de recepción u orden de compra

Acción Nombre y Descripción	Adecuación de espacios Biblio CRA
	Con la finalidad de resguardar la integridad física de nuestros alumnos, la biblioteca CRA, mejorará en sus espacios haciéndola más acogedora y motivante, ya que es un lugar de encuentro para nuestros futuros lectores, de este modo la biblioteca formará un rol fundamental en el desarrollo de actividades de enseñanza aprendizaje.
Responsable	Director
Medios de Verificación	Acta de entrega o recepción de espacios

VIII. Bibliografía.

1. Ahumada, L. (2010). Liderazgo Distribuido Y Aprendizaje Organizacional: Tensiones Y Contradicciones De La Ley De Subvención Escolar Preferencial en Un Contexto Rural. *Psicoperspectivas*, 9(1), 111–123. Retrieved from <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue1-fulltext-99>
2. De la Vega, L. F. (2015). Hacia Un Marco Analítico Y Metodológico Para La Evaluación Del Mejoramiento Educativo en Escuelas Chilenas. *Calidad En La Educación*, (42), 61–91. Retrieved from <https://doi.org/10.4067/S0718-45652015000100003>
3. Williamson Castro, G., Torres Huechucura, T., & Castro Machuca, Y. (2017). Educación Rural: Proyecto Educativo Institucional Desde Un Enfoque Participativo. *Sinéctica*, (49), 1–16. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125726123&lang=es&site=ehost-live>
4. Escuela Rural La Aguada, (2016). Proyecto Educativo Institucional. Retrieved from <http://www.fs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/7023/ProyectoEducativo7023.pdf>

IX. Anexos.