



**Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación,
Mención Currículum y Evaluación basado en Competencias.**

**DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LAS ÁREAS DE LA
FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS, EL LIDERAZGO
PEDAGÓGICO, LA GESTIÓN CURRICULAR Y LA GESTIÓN DE
RECURSOS DE LA ESCUELA REPÚBLICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
DE LA COMUNA DE CURICÓ, REGIÓN DEL MAULE.**

Nombre del Candidato a Magíster: Marisol Alarcón Escárate

Nombre Tutor Disciplinar : Marlenis Martínez Fuentes

Nombre Tutor Metodológico : Sra. Rocío Riffo San Martín

Enero/2023



INDICE

Portada	Pág. 1
Índice	Pág. 2
Resumen	Pág. 3
Introducción	Pág. 4
Marco Teórico	Pág. 6
Marco Contextual	Pág. 12
Diseño y Aplicación del Instrumento	Pág. 22
Análisis de los resultados	Pág. 22
Propuestas de Mejora	Pág. 48
Conclusión	Pág.55
Bibliografía	Pág.56
Anexos	Pág.57



RESUMEN

El presente documento tiene como objetivo dar cuenta de los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación de la institución “Escuela República de los Estados Unidos”, utilizando para ello el formato aportado por el curso de Magíster de Actividad de Aplicación, con el objetivo de poder evaluar las cuatro áreas de desarrollo en una institución, a saber: Área Gestión del Currículum, Área de liderazgo, Área convivencia escolar, Área de Recursos; posteriormente incorporar análisis de resultados y propuesta de acciones remediales por áreas para una mejora institucional. La finalidad es poder elaborar un diagnóstico certero del estado de la institución para elaborar un plan de acción efectivo para el logro de los objetivos principales de la Escuela, como son “los aprendizajes de los estudiantes”.

RESUME

The objective of this document is to account for the results of the application of the evaluation instrument of the institution "Escuela República de los Estados Unidos", using the format provided by the Master of Application Activity course, with the objective of to be able to evaluate the four areas of development in an institution, namely: Curriculum Management Area, Leadership Area, School Coexistence Area, Resources Area; subsequently incorporate analysis of results and proposal of remedial actions by areas for institutional improvement. The purpose is to be able to elaborate an accurate diagnosis of the state of the institution in order to be able to elaborate an effective action plan for the achievement of the main objectives of the School, such as "the achievement of student learning".



INTRODUCCIÓN

Según el documento “Objetivos fundamentales del sistema de educación pública”, emitido por MINEDUC, (pp.2) “Estos objetivos pueden expresarse en conceptos que sintetizan los propósitos permanentes del Sistema. Por lo mismo, poseen un carácter movilizador orientado a la acción y al trabajo concreto de las personas, organismos e instituciones del Sistema de Educación Pública, explicitando aquello que éste debe asegurar a cada estudiante:

- Logros de aprendizaje desde la perspectiva de una formación integral, los que engloban los ámbitos considerados esenciales en el marco de los desafíos educativos del S.XXI, y que se encuentran contenidos en la ley general de educación 2 y en las bases curriculares definidas por el país.
- Trayectorias educativas efectivas que consideran momentos de entrada y de egreso del Sistema de Educación Pública, y que se hacen cargo de la permanencia, así como de las transiciones entre ciclos, niveles o formaciones diferenciadas;
- Condiciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos ya señalados y el mejoramiento de todos los procesos relacionados”.

Este informe pretende ser un aporte para la institución y que realmente pueda obtener insumos que permitan elaborar un plan de remediales significativos para el mejoramiento de la calidad de la educación en este centro educativo.

El trabajo está basado en el conocimiento previo de la Escuela y también se ha apoyado en la aplicación del formato de autoevaluación que fue respondido en las diversas áreas por los equipos para poder dar una visión más amplia, participativa y real de la gestión en las áreas pertinentes, ya indicadas.



La autoevaluación que involucra áreas de liderazgo escolar, Área de convivencia, Área gestión de Recursos, fueron analizadas en reunión de equipo de gestión, donde se reflexionó y se llegó a consensos, completando una sola encuesta.

El área de gestión del currículum se evaluó aplicando encuestas a una muestra de docentes del Establecimiento.

En el análisis las prácticas se identifican con el número con que aparecen en el formato de autoevaluación, que se adjunta, para no caer en redundancias.

Este Diagnóstico fue elaborado por la estudiante de Magíster en Currículum y evaluación Marisol Alarcón, quien desde el año 2019 trabaja en la Institución cuyo diagnóstico se presenta a través de este documento.



MARCO TEÓRICO

NUEVAS BASES CURRICULARES

Harald Beyer Burgos, Ministro de Educación en su presentación de las Nuevas Bases curriculares del sistema escolar de Chile en 2012, emanadas desde la Unidad de Curriculum y Evaluación del Ministerio de Educación, plantea que nuestro sistema educacional en la actualidad busca garantizar mayor calidad y equidad en los aprendizajes de todos los niños y niñas de Chile. En dicha presentación, señala:

Con estas Bases las escuelas reciben una herramienta que les permite desarrollar en sus estudiantes conocimientos, habilidades y actitudes relevantes y actualizadas, que conforman un bagaje cultural compartido, que vincula a nuestros jóvenes con su identidad cultural y, a la vez, los contacta con el mundo globalizado de hoy.

Al mismo tiempo indica que los docentes tienen un “rol protagónico en el desarrollo integral y pleno de sus alumnos (...) ya que su formulación como Objetivos de Aprendizaje, permite focalizar mejor la acción en el aula”.

Según Beyer (2012):

Las Nuevas Bases son una herramienta que permite desarrollar en los estudiantes conocimiento, habilidades y actitudes relevantes y actualizadas, que conforman un bagaje cultural compartido, que vincula a nuestros jóvenes con su identidad cultural y a la vez, los contacta con el mundo globalizado de hoy.

La formación en la Educación Básica tiene como finalidad entregar a los estudiantes aprendizajes que le permitan alcanzar la autonomía para integrarse en la vida dentro de la sociedad; para ello debe desarrollar todas aquellas habilidades que le permitan acceder al conocimiento y avanzar en los niveles educativos posteriores. Estas Bases apoyan fuertemente este objetivo a través de un gran énfasis en el desarrollo de las competencias lingüísticas escritas y orales y del razonamiento matemático;

A través de estas habilidades comunicativas, de pensamiento crítico reflexivo y de la investigación, los estudiantes aprenderán a seleccionar y evaluar información desarrollando la capacidad reflexiva y analítica ante la gran cantidad de información que

los bombardea a través de diversos medios (pág.7).

Beyer Continúa señalando (2012)

En este ciclo educativo se deben desarrollar también las aptitudes necesarias para participar responsable y activamente en una sociedad libre y democrática. Las Bases se orientan a que los alumnos adquieran un sentido de identidad y pertenencia a la sociedad chilena, y que desarrollen habilidades de relación y colaboración con los otros, así como actitudes de esfuerzo, perseverancia y amor por el trabajo. Estas bases ayudarán también a los profesores a crear en sus estudiantes una disposición positiva hacia el saber; a despertar su curiosidad e interés por el mundo que les rodea; a hacerse preguntas, a buscar información y a ejercitar la creatividad, la iniciativa y la confianza en sí mismos para enfrentar diversas situaciones (pág.7).

Las Bases Curriculares establecen los aprendizajes comunes a todos los estudiantes y los Nuevos Planes y Programas de estudio cumplen la función de ser una herramienta práctica para organizar los aprendizajes durante el período escolar.

Es el documento principal del Currículum Nacional Chileno, pues asegura una educación común a todos los estudiantes del territorio Nacional, Mediante los Objetivos de Aprendizaje para cada Nivel. Así se asegura que todos los estudiantes obtengan experiencias educativas similares para la obtención de educación equitativa y de calidad, contribuyendo “al desarrollo integral de los estudiantes en sus dimensiones espiritual, ética, moral, afectiva, intelectual, artística y física mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas (Bases curriculares 2012, pág. 20).

FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS EN EL AMBITO ACADÉMICO:

La formación basada en competencias en educación es un enfoque y no un modelo pedagógico, porque sólo se enfocan en aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son: (Tobón, 2006)

- 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas;
- 2) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y
- 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos.

En este sentido, como bien se expone en Tobón (2006), el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos (pág 1).

CONCEPTO DE COMPETENCIAS

A lo largo de la historia, han surgido múltiples definiciones de las competencias, pero la definición que propone Tobón (2005) es que “las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto”.

A continuación se clarifican los conceptos utilizados en esta conceptualización:

- 1.- Procesos: los procesos son acciones que se llevan a cabo con un determinado fin, tienen un inicio y un final identificable. Implican la articulación de diferentes elementos y recursos para poder alcanzar el fin propuesto. Con respecto a las competencias, esto significa que estas no son estáticas, sino dinámicas, y tienen unos determinados fines, aquellos que busque la persona en concordancia con las demandas o requerimientos del contexto.
- 2.- Complejos: Las competencias son complejas porque implican la articulación de diversas dimensiones humanas y porque su puesta en acción involucra muchas veces, incertidumbre.
- 3.- Desempeño: Se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas. Conjugando la articulación de la dimensión cognoscitiva con la actitudinal y la del hacer.
- 4.- Idoneidad: Se refiere a realizar las actividades o resolver los problemas cumpliendo con indicadores o criterios de “eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación

establecidos.”(Tobón 2006, pág. 6)

5.- Contextos: Constituyen el campo disciplinar, social y cultural, además del ambiental, que “rodean, significan e influyen una determinada situación. Las competencias se desarrollan en determinados contextos que pueden ser educativos, sociales, laborales, etc.

6.- Responsabilidad: Significa analizar las consecuencias de los propios actos antes de actuar, a responder por las consecuencias una vez que se ha actuado y corregir lo antes posible los errores. En toda competencia toda actuación involucra el ejercicio de la ética en cuanto a hacerse cargo de las actuaciones y reparar los daños a otras personas o a sí mismo.

CAMBIOS EN LA DOCENCIA A PARTIR DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS:

1.- Desde el énfasis en conocimientos del antiguo currículum se pasa a un enfoque en que el énfasis está en el desempeño integral ante actividades y problemas. Esto implica dar un paso adelante desde el conocimiento teórico como centro del quehacer educativo y enfatizar en el desempeño integral, que implica articular entre el conocer, el hacer y el ser.

2.- Se pasa del conocimiento a la sociedad del conocimiento, lo que implica que la educación debe ser contextualizada al saber en lo local, lo regional y lo internacional; para ir más allá de la básica adquisición de conocimientos y pasar a una dinámica de búsqueda, selección, comprensión, sistematización, crítica, creación, aplicación y transferencia.

3.- Se pasa desde la enseñanza al aprendizaje, como lo esencial de los procesos educativos. Esto significa que ahora el reto es establecer las experiencias previas del estudiante, sus expectativas, sus estilos de aprendizaje y cómo pueden hacerse cargo en forma activa de sus propios procesos.

Dice Tobón (2006):

Puede apreciarse entonces un cambio en la enseñanza; cambio que no es hacer más práctico el saber, o integrar la teoría con la práctica, u orientar la educación hacia la empleabilidad. El enfoque de formación con base en competencias es mucho más que eso. Pretende orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales, y esto requiere hacer del

estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognoscitivas y metacognitivas, la capacidad de actuación, y el conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales. Las competencias, entonces, significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación.

LIDERAZGO PEDAGÓGICO:

El Marco para la Buena Enseñanza y Liderazgo Escolar, 2015, establece en sus páginas que las investigaciones y evidencias de los sistemas educativos que más han mejorado en el mundo sugiere que la calidad de los Directivos y su capacidad de liderazgo es un factor decisivo en la mejora continua de la escuela, así como un espacio de aprendizaje efectivo para los estudiantes.

El MBEDLE surge a partir de la necesidad de proyectar una política que consolide el rol directivo en vías de las tendencias y desafíos en el mundo de hoy.

Se entiende el liderazgo como el rol de movilizar a la comunidad educativa para articular y lograr objetivos y metas compartidas. Esta definición da a entender que el liderazgo es una función más amplia que la ejercida por el Director y es compartida con otras personas de la Institución (MBEDL, 2015, pág. 44)

En el documento mencionado anteriormente se indica que una buena gestión implica planificar, desarrollar capacidades, instalar procesos y asegurar su calidad, responsabilizarse y dar cuenta de los resultados. Para esto debe generarse un liderazgo de carácter pedagógico que impulse el quehacer de la escuela con visión de futuro, creando espacios de confianza y participación en un ambiente de respeto e inclusión de la comunidad que otorgue espacios de confianza e inclusión. Un buen liderazgo pedagógico complementa buena gestión administrativa y una complementariedad entre competencias y prácticas.

En el MBDLE se explicita:

Entendemos competencia como una capacidad movilizada, en que se distinguen habilidades, conocimientos y actitudes relacionadas a un desempeño efectivo. Las competencias incluyen, en su definición, un saber (conceptual), un saber hacer (procedimental), y un saber ser (actitudinal). Esta perspectiva implica poner foco en el

“individuo”, que supone un comportamiento (causal) y un desempeño “superior” esperado. Las competencias tienen la fortaleza de describir una capacidad necesaria, sin embargo, su principal debilidad radica en que no explican comportamientos en el ámbito de las interacciones, por lo tanto, su descripción se debilita y sus supuestos muchas veces no hacen sentido, cuando se trata de aplicarlos a situaciones laborales cotidianas en contextos específicos (pág.12)

GESTIÓN CURRICULAR

El liderazgo curricular del docente directivo según lo establecido en el MBDLE, 2005 establece que los directivos que están comprometidos con el proceso de Enseñanza Aprendizaje alcanzan un alto liderazgo pedagógico frente a sus docentes. Se preocupan de asegurar la calidad de la implementación curricular, de las prácticas pedagógicas y de los logros de aprendizaje en todos los ámbitos de la formación, así como de generar condiciones que favorezcan el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje.

EL MBDLE establece en relación a este aspecto:

Una preocupación constante de los directivos es monitorear y asegurar el alineamiento entre el currículum nacional, los planes y programas de estudios y las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes, así como también de la articulación de los mismos, entre los diferentes cursos y niveles del establecimiento, de manera de alcanzar una coherencia y continuidad de la experiencia educativa de los estudiantes. Definen, en conjunto con sus docentes, criterios y metodologías comunes en relación con la planificación de clases, las prácticas Los equipos directivos guían, dirigen y gestionan eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus establecimientos educacionales. Monitorean la implementación integral del currículum, las planificaciones de clases, las evaluaciones y los logros de aprendizaje de los estudiantes en todos los ámbitos a través de diversos mecanismos de manera de gestionar el mejoramiento guiado por información de múltiples fuentes, toman decisiones basados en evidencia y ajustan las estrategias de enseñanza y la gestión pedagógica de manera continua y oportuna (pág. 26).



MARCO CONTEXTUAL

La Escuela República de los Estados Unidos, está ubicada en Villa Los Niches S/N, Km.10 de Los Niches, Comuna de Curicó, Región del Maule. Su dependencia es Municipal y pertenece a área rural. Atiende los niveles de educación de párvulos, Básica de primero a octavo básico y Educación de Adultos de nivel medio. Su matrícula actual es de un total de 528 estudiantes, de los cuales 60 corresponden a párvulos; 438 al nivel de básica y 90 a educación de adultos.

Comienza a funcionar el año 1948, con el Decreto Cooperador N° 8392 de 16.NOV.1981 del Ministerio de Educación, en una casa cedida por la familia Alcántara, en un fundo de su propiedad: "San Luis de Los Niches". Desde ahí en adelante ha tenido un funcionamiento sistemático hasta la actualidad. La primera directora de quien se tiene conocimiento es la Sra. Guillermina Kuntz, hasta el año 1966. Desde ahí han pasado diversos directores con un mismo objetivo en común "hacer de éste un establecimiento de calidad, que responda a las necesidades educativas de la población del entorno, para dar reales posibilidades de formación e integración a la sociedad". En la actualidad este establecimiento es dependiente DAEM. De la I. Municipalidad de Curicó.

Atiende a niños, niñas y adultos jóvenes de la comunidad Nichenina; esto es, de localidades como Potrero Grande, El Yacal, Chequenlemu, San Jorge, Las Piedras, La Copec, Huañuñé, Santa Emilia (entre otros) además de las villas aledañas a la misma (Sta. Claudia, Prudencio Lozano, Los Niches, El Manzano, Sta. Elena, El Castillo, etc.). Funciona con una infraestructura y estructura moderna sólida y antisísmica para la mejor atención y seguridad de sus educandos y personal que en ella labora.

La población atendida en este establecimiento corresponde a familias que se dedican a tareas de carácter agrícola, tanto en campo de cultivo como en centrales frutícolas; es una población con muy bajo nivel socioeconómico y bajo capital cultural, con un índice de vulnerabilidad del 97%, según últimos índices obtenidos de página de JUNAEB.

El año 2017 se pudo apreciar mejores resultados en la medición SIMCE, lo que logró posicionar al Establecimiento en Nivel Medio Alto, según Agencia de Calidad de la Educación.

El 34,7% de los estudiantes – considerando sólo la matrícula entre párvulos y básica – se encuentra en distintos niveles de Necesidades Educativas Especiales, situación compleja de superar, pero que significa un gran desafío para nuestra escuela, que ha incorporado un potente equipo psicosocial y docentes PIE, que trabajan sistemáticamente con estos estudiantes para lograr avances.

Existe en la actualidad un crecimiento en el nivel de compromiso de las familias, en relación a la educación de sus hijos, y un Centro General de Padres comprometido con el trabajo llevado a cabo por el Establecimiento; sin embargo, es necesario fortalecer aún más la participación en las diversas acciones de la escuela.

El establecimiento atiende en sus 3 niveles educacionales 3 cursos de Educación Inicial, 16 cursos de Educación General Básica y 2 de Educación de Adultos (1er y 2do ciclo).

La Escuela República de los Estados Unidos, posee sello Deportivo y vida saludable, sustentando sus aprendizajes en la formación de un ser integral, que será gestor de cambio para esta nueva era. El equipo de Gestión en conjunto con la Directora, genera actividades que permite articular el aprendizaje con acciones culturales, artísticas, físicas, religiosas que van en beneficio de los estudiantes, para ello contamos con psicólogos, trabajadores sociales, fonoaudiólogo, kinesiólogo, terapeuta floral, educadoras diferenciales, asistentes de aula desde pre - kínder hasta segundo básico. Talleres de: Ámbito deportivo: Hándbol, fútbol varones y damas, voleibol, tenis, tenis de mesa, senderismo, ciclismo, patinaje. Artístico-cultural: danza

folclórica, moderna y coreográfica, tela aérea. Tecnológico: Ciencia y tecnología. Vida saludable: Forjadores ambientales y de Agentes de cambio.

Misión:

Somos una institución de enseñanza municipal laica, enfocada en educar integralmente a niños y niñas otorgándoles estrategias para abordar dimensiones cognitivas, deportivas y ambientalistas, las cuales favorezcan el desarrollo de la vida saludable y la formación del ser.

Visión:

Ser reconocidos en nuestra comuna por la formación de estudiantes conectados con sus emociones, respetuosos tolerantes, reflexivos, honestos e inclusivos. Privilegiando su formación valórica, deportiva y medioambientalista, otorgándoles herramientas emocionales, cognitivas, que les permitan comprender la sociedad actual y convertirse en gestores del cambio.

En infraestructura se cuenta con comedor, cancha techada, laboratorio de inglés y computacional (Wifi), Biblioteca CRA con boulevard cultural, invernaderos, huertos, punto verdede reciclado, sala de psicomotricidad, gimnasio terapéutico y patio activo para estudiantes de párvulos. Para acercar a nuestros alumnos al establecimiento contamos con buses por convenio con el Ministerio de Transporte. Salidas funcionales y actividades realizadas por la red Educativa Municipal. Está adscrito a Junaeb (alimentación, salud y tecnología) atención de Salud desde el Cesfam de los Niches, Proyecto Enlaces, Talleres IND.

Cabe señalar que durante el período de pandemia, hubo un período de receso, pero desde el 2021 se retomaron los talleres, inicialmente en forma virtual y posteriormente, en forma presencial, lo que ha sido bastante significativo para el Establecimiento ya que sus sellos dan significativa importancia a la vida saludable y al deporte.

Redes de apoyo

El Establecimiento, como parte de su compromiso con la comunidad circundante y las familias de nuestros estudiantes, cuenta con una amplia Red de apoyo, conformada por diversas instituciones, tanto públicas como privadas, que permiten abordar las diversas necesidades que se detectan en nuestros niños, y además transformarse en un centro comunitario para Los Niches, como centro del quehacer local. Entre éstas cabe destacar:

OMIL (OFICINA MUNICIPAL DE INFORMACIÓN LABORAL): También conocida como Oficina Municipal de Intermediación laboral, organismo dependiente administrativamente de las municipalidad y bajo dependencia técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

SUB DIRECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES: Es el organismo que se encarga de la prestación de servicios sociales a las familias de la comunidad, a través de subprogramas como:

- Oficina Gestión de Programas
- Departamento Social, Residencia Familiar, pensiones, SAP, SUF, Becas.
- OPD (Oficina Protección a los Derechos de Infancia);
- Programa SENDA
- Programa Familias (autoconsumo y habitabilidad)
- Programa Vínculo
- Programa Chile Crece Contigo;
- Programa 24 horas
- Centro de la Mujer
- Promoción de salud
- Casa de Acogida

- Abriendo caminos 1 y 2
- De vuelta a clases
- Programa Jefas de Hogar

DEPARTAMENTO SOCIAL: El Departamento de Asistencia Social contribuye a la solución de los problemas socio-económicos que afectan a los habitantes de la comuna en estado de necesidad manifiesta o carentes de recursos, procurando otorgar las condiciones básicas necesarias que permitan mejorar su calidad de vida.

Programas o secciones dependientes del Departamento Social:

- Registro Social de Hogares
- Subsidio Único Familiar
- Subsidio Agua Potable
- Residencia Familiar
- Beca Presidente de la República
- PASIS (Pensión Asistencial)

SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y CIUDADANÍA: “contribuir al desarrollo de enfoques, prácticas, mecanismos e instrumentos de gestión democráticos, inclusivos y participativos en la comuna buscando un mayor acercamiento entre la Municipalidad y la comunidad”. (Tríptico explicativo de funciones de la subdirección)

OFICINA DISCAPACIDAD COMUNAL: El fin de este programa es fomentar la integración social de las personas con capacidades distintas de nuestra comuna, a través de capacitación, asesorías, promoción, prevención y rehabilitación; con apoyo de las familias y comunidad en general. Entre sus funciones están:

DEPARTAMENTO DE DEPORTE Y RECREACIÓN: Su objetivo es procurar

por medio del deporte y la recreación, el desarrollo físico, intelectual y moral de las personas y promover la participación de la comunidad y desarrollo de actividades deportivas y recreativas en la comuna.

PROGRAMA DE SALUD CESFAM, LOS NICHES: Este es el programa que ofrece la Atención Primaria de Salud a la comunidad, representa el primer nivel de contacto de los individuos, la familia y la comunidad con el sistema público de salud; brinda una atención ambulatoria, a través de: Centros de Salud (CES). Centros de Salud Familiar (CESFAM). Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOSF).

FUNDACIÓN CRATE: Es una organización No gubernamental, de la Diócesis de Talca creada por don Carlos González Cruchaga en el año 1976 y cuyo objetivo es lograr el desarrollo social, económico y cultural de manera solidaria y autosustentable de las familias en condición de vulnerabilidad de la séptima región; es parte de la Acción Social de la Iglesia Católica. Desarrolla diversos programas de intervención social para lograr sus objetivos.

CODENI (Ciudad del Niño): La Fundación Ciudad del Niño, anteriormente Consejo de Defensa del Niño (CODENI), es una corporación de derecho privado chilena. Su actividad es la protección de niños, niñas y adolescentes que se encuentran en situación de amenaza efectiva vulneración de sus derechos, así como también jóvenes en conflicto con la Justicia. También ejecuta en Chile el programa Pro-Niño, en conjunto con Fundación Telefónica.

Trabajan en tres áreas:

1.- **Protección de derechos:** Programas de intervención y protección para niños, niñas y adolescentes que han sufrido vulneraciones de derechos desde mediana complejidad maltrato grave constitutivo de delito.

2.- **Responsabilidad penal adolescente:** Programas ejecutados en el medio libre que atienden a adolescentes de 14 a 18 años inculcados de haber infringido la Responsabilidad Penal Juvenil, a través de un trabajo de responsabilización, reparación, integración y reinserción social.

3.- **Área de prevención:** Programas orientados a resguardar los derechos de niños, niñas y adolescentes, previniendo situaciones de vulneración, a través de

intervenciones que incluyen a su entorno cercano, entre ellos la familia y la comunidad.

CARABINEROS DE CHILE: Es la policía que integra las Fuerzas de Orden y Seguridad. Creada el 27 de abril de 1927, su finalidad es garantizar, mantener el orden público y la seguridad pública interior en todo el territorio de la República y cumplir las demás funciones que le encomiendan la Constitución y la ley. Sus funciones son de carácter preventivo, de control del orden público, educativo, servicio, social, integración nacional, y de impacto ambiental. La vinculación específica del establecimiento es con el Retén de Los Niches, fundamentalmente con su departamento dedicado a la familia y prevención de la violencia intrafamiliar.

POLICIA DE INVESTIGACIONES DE CHILE (PDI): El artículo 4º de la Ley Orgánica de la PDI establece que su misión fundamental es investigar los delitos de conformidad a las instrucciones que al efecto dicte el Ministerio Público, sin perjuicio de las actuaciones que en virtud de la ley le corresponde realizar sin mediar instrucciones particulares de los fiscales.

Su misión es dar eficacia al derecho, garantizar el orden público y la seguridad pública interior, a través de una investigación profesional y especializada de los delitos, de la inteligencia criminal, del control migratorio y de la cooperación internacional, apoyando la generación de condiciones básicas para la tranquilidad ciudadana que permitan el desarrollo económico, político, cultural y social de Chile.

EMPRESA FRUTASOL: La misión de la empresa es “producir fruta para exportación con una eficiente y eficaz administración de sus costos y recursos, maximizando la rentabilidad y con un crecimiento sostenido en el tiempo, siempre respetando y protegiendo a sus trabajadores, siendo socialmente responsable en armonía con su entorno y cuidado del medio ambiente. Cumpliendo además con los estándares internacionales de sanidad, inocuidad, buenas prácticas políticas, económicas y ambientales”. (página web de FRUTASOL, principios y objetivos).

MARCO CONTEXTUAL CURRICULAR:

A nivel curricular, los resultados hasta la fecha han sido estables, aunque no se ha obtenido significativos logros en las evaluaciones externas. Sin embargo, ha habido relativa estabilidad en los resultados.

Indicadores de eficiencia interna:

EFICIENCIA INTERNA

ENSEÑANZA BÁSICA:

ÁMBITO	2018	%	2019	%	2020	%
Matricula	403	100	413	100	388	100
Retiros	25	6	32	8	4	1
Promovidos	371	92	379	92	383	99
Reprobados	7	2	2	0,5	1	0,3

Años	Matricula	Promovido %	Reprobados %	Retirados %	Asistencia %
2018	403	92	2	6	95
2019	413	92	0,5	8	95
2020	388	99	0,3	0,3	96

Resultados SIMCE 2017-2018 2019 4° y 6° Básico



Resultados Puntaje simce 6.º básico

Matemática			Lectura		
2018	2016	2015	2018	2016	2015
243	226	208	252	242	224

Nota:

La presencia del símbolo (*) significa que los datos recopilados para el establecimiento no permiten reportar esta información.

Resultados de progreso SIMCE

Resultados Progreso simce 4.º básico

	Variación anual			
	2018-2017	2017-2016	2016-2015	Variación del período
Matemática 4.º básico	Sube	Baja	Sube	Sube
Lectura 4.º básico	Sube	Baja	Sube	Sube

Nota:

La variación de todo el período es la variación más amplia posible dentro de los años considerados en la tabla. La presencia del símbolo (-) significa que no se cuenta con información para el establecimiento este año. La presencia del símbolo (*) significa que la cantidad de estudiantes evaluados del establecimiento no permite mostrar la variación.

Resultados Progreso simce 6.º básico

	Variación anual			
	2018-2018	2015-2016	2014-2015	Variación del período
Matemática 6.º básico	Sube	Sube	Mantiene	Sube
Lectura 6.º básico	Mantiene	Sube	Sube	Sube

Nota:

La variación de todo el período es la variación más amplia posible dentro de los años considerados en la tabla. La presencia del símbolo (-) significa que no se cuenta con información para el establecimiento este año. La presencia del símbolo (*) significa que la cantidad de estudiantes evaluados del establecimiento no permite mostrar la variación.

DISEÑO Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Se revisó diseño propuesto en programa de estudio y se consideró su aplicación debido a que contiene los elementos propios del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Establecimientos Educacionales, el cual ha sido ya validado a nivel de Ministerio de Educación por su aplicación en multiplicidad de Establecimientos Educacionales, por considerar que apuntaba a todas las áreas que se requería evaluar.

Se aplicó el Instrumento de autoevaluación que fue contestado por un total de 8 docentes en esta parte de Gestión del currículum, y por el Equipo de Gestión en las otras áreas. En General para poder ir interpretando los datos, incorporamos los conceptos de insuficiente, regular, aceptable y destacable a los niveles de calidad de la práctica enumerados en el instrumento desde el 1 al 4, de tal forma que quedó de la siguiente forma: 1 insuficiente 2 regular 3 aceptable 4 destacable.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Área de Liderazgo escolar:

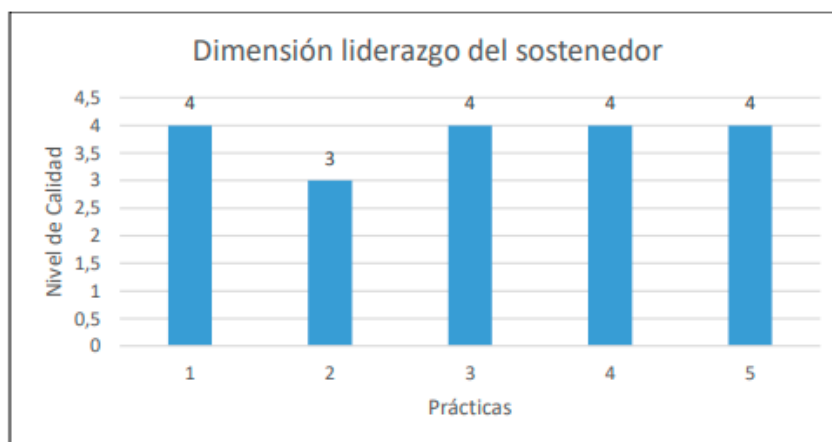
Es importante destacar que esta área fue evaluada en conjunto por todo el equipo de gestión, que luego de una reflexión conjunta fueron completando la pauta.

1.1 dimensión liderazgo del sostenedor:

En disposición y compromiso del sostenedor para asegurar un funcionamiento satisfactorio del establecimiento, generando canales de comunicación fluidos con el director y el equipo directivo, el 80% de los informantes, ubica en nivel 4, práctica destacable. El 20 % de las respuestas se ubican en el nivel 3, que podríamos considerar como aceptable.

La práctica 2, “El sostenedor establece metas claras al director”, es evaluada en rango 3.

LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA			
	1	2	3	4
1.1 dimensión Liderazgo del sostenedor				
1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.				4
2. El sostenedor establece metas claras al director.			3	
3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente				4
4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.				4
5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.				4
TOTAL			1	4
%			20	80
			%	%

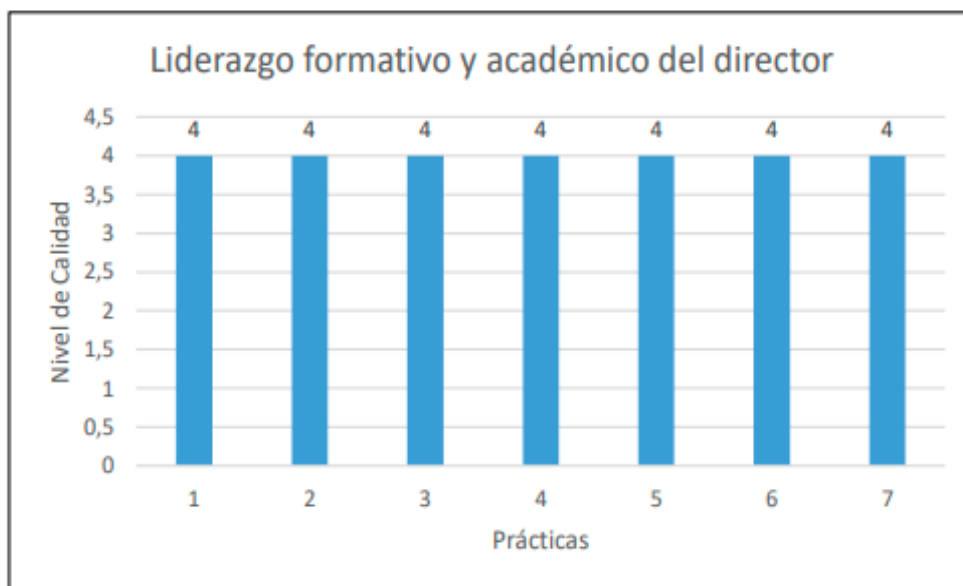


1.2 Dimensión liderazgo formativo y académico del director:

El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva, el 100% de las respuestas lo ubican en el nivel 4, como una práctica destacable.

1.2 Liderazgo formativo y académico del director				
	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA			
PRÁCTICAS:	1	2	3	4
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.				4
2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.				4
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.				4
4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y				4

busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.				
5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta				4
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.				4
7. El director promueve una ética de trabajo.				4
promedio				4
%				100 %



1.3 Dimensión planificación y gestión de resultados:

La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos, el 83 % de las respuestas ubicaron esta dimensión en el nivel 3, aceptable. Un 17% lo ubicó en el nivel 4, destacable.

De acuerdo a estos resultados, es necesario destacar que si bien no ha sido evaluada tan deficitariamente esta práctica, es importante crear estrategias para mejorar en este ámbito pues la planificación y gestión de resultados es muy importante para lograr la efectividad de la Institución.

1.3 Planificación y gestión de resultados	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA			
PRACTICAS	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.				4
2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.			3	
3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.			3	

4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.			3	
5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.			3	
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.			3	
TOTAL			5	1
%			83 %	17 %



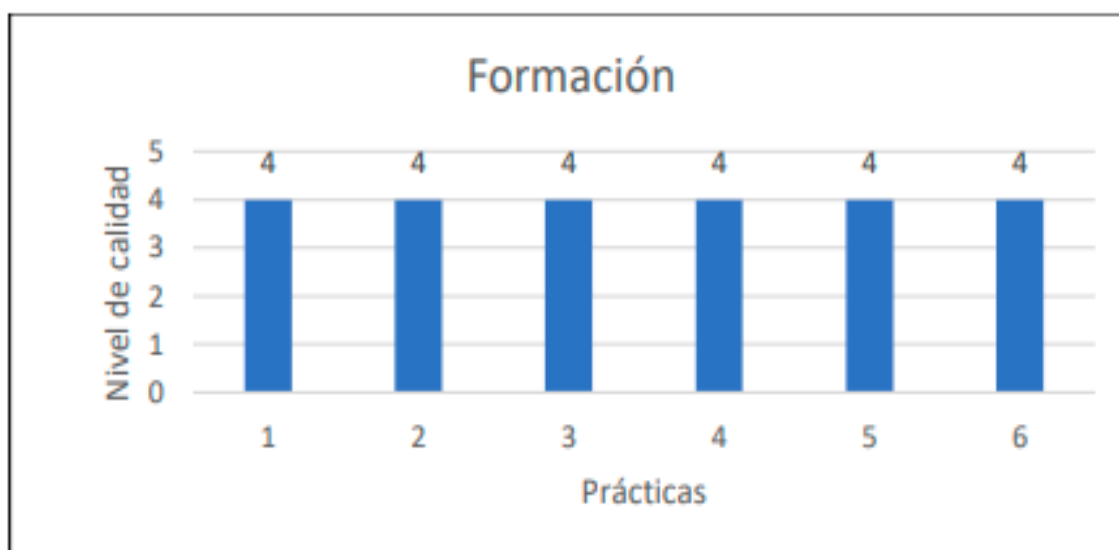
Área de Convivencia Escolar:

1.1 Dimensión formación:

Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promoverla formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes es evaluada en un 100% en el nivel 4.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).				4
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.				4
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.				4
4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.				4

5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.				4
6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.				4
TOTAL				6
%				100%

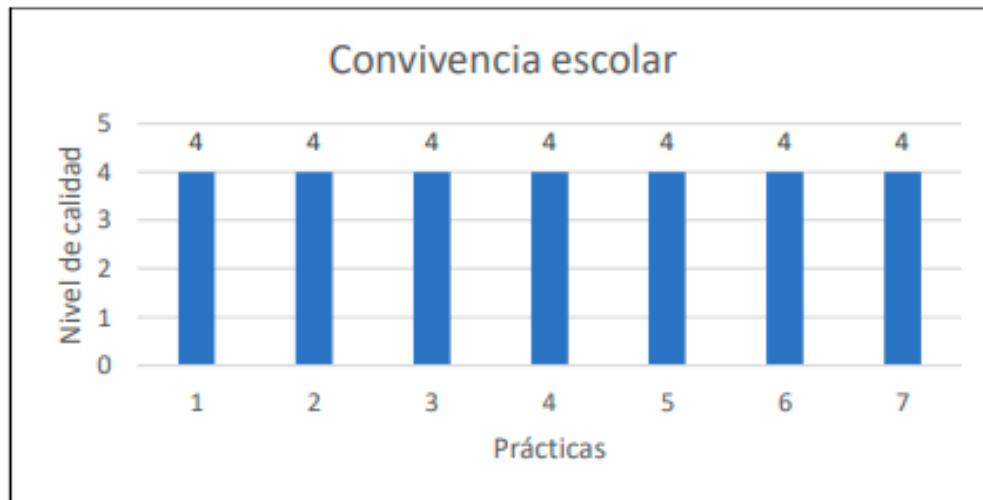


1.2. Dimensión convivencia escolar:

Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro, es evaluada en un 100% en el nivel 4.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).				4
2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.				4
3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva.				4
4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.				4
5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).				4
6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.				4

7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.				4
TOTAL				7
%				100%



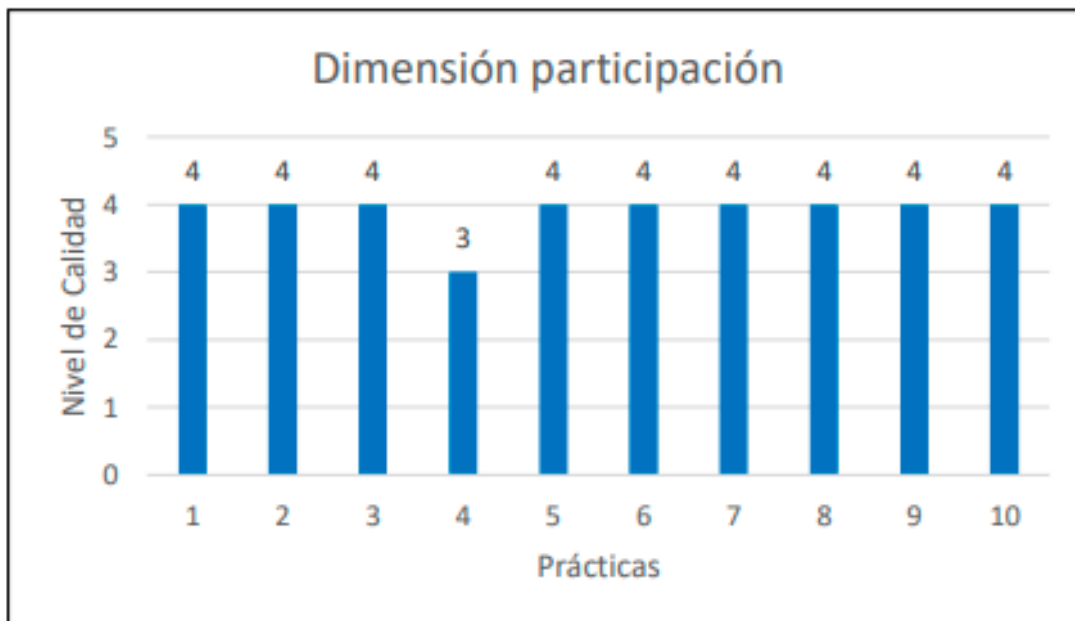
1.2 Dimensión participación:

Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros, es evaluada en un 90% en nivel 4 y en un 10% en nivel 3.

La práctica 4 es evaluada en nivel 3, lo cual indica que la práctica donde “el establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto” (Formato de autoevaluación) es necesario fortalecerlo por ser una de las habilidades fundamentales a lograr según se indica en los Objetivos de aprendizaje establecidos a través de las nuevas Bases Curriculares para la Educación básica.

PRÁCTICAS	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA			
	1	2	3	4
1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.				4
2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.				4
3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.				4
4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.			3	
5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.				4
6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.				4
7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.				4
8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.				4
9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes				

respecto de su funcionamiento.				4
10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración.				4
TOTAL			1	9
%			10%	90%



Área Gestión de Recursos:

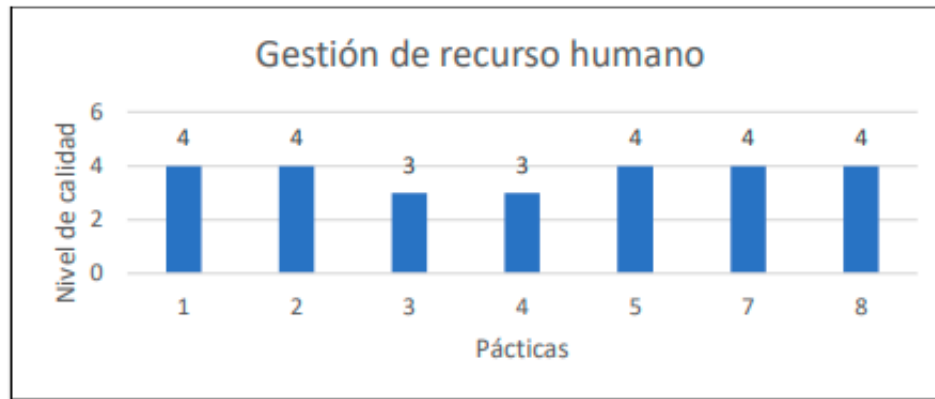
1.1 Dimensión Gestión de recurso humano:

Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor, el 75% de las respuestas lo ubican en el nivel 4, con práctica destacable; un 25% lo ubica en nivel 3 con logro aceptable.

La práctica 3 y 4 es evaluada en nivel 3, aceptable. Es muy importante establecer estrategias de acción para lograr bajar la tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias y contar con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				4
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				4
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.			3	
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño			3	

docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				4
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				4
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				4
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				4
TOTAL			2	6
%			25 %	75 %



1.2 Dimensión Gestión de recursos financieros y administración:

Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos es evaluada en nivel 4 en un 100%.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				4
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				4
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de				4

acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				4
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				4
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				4
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				4
TOTAL				7
%				100%

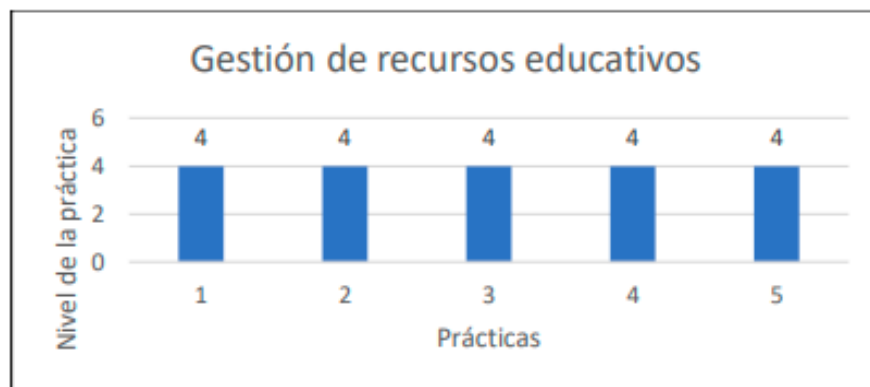


1.3 Gestión de recursos educativos:

Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios es evaluada en nivel 4 con 100% de logro.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				4
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				4

3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				4
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				4
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantenimiento, reposición y control de inventario periódicos.				4
SUMA				5
%				100 %



Análisis de las áreas de proceso:

1. Área de Gestión del Currículum:

1.1 Dimensión Gestión Pedagógica:

De acuerdo a la percepción de los docentes en relación a políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje, el 81% de los docentes consultados considera que el establecimiento tiene una práctica destacable en esta dimensión (nivel 4). El 15% de los docentes la considera aceptable. Un 4% de los docentes la señala como regular.

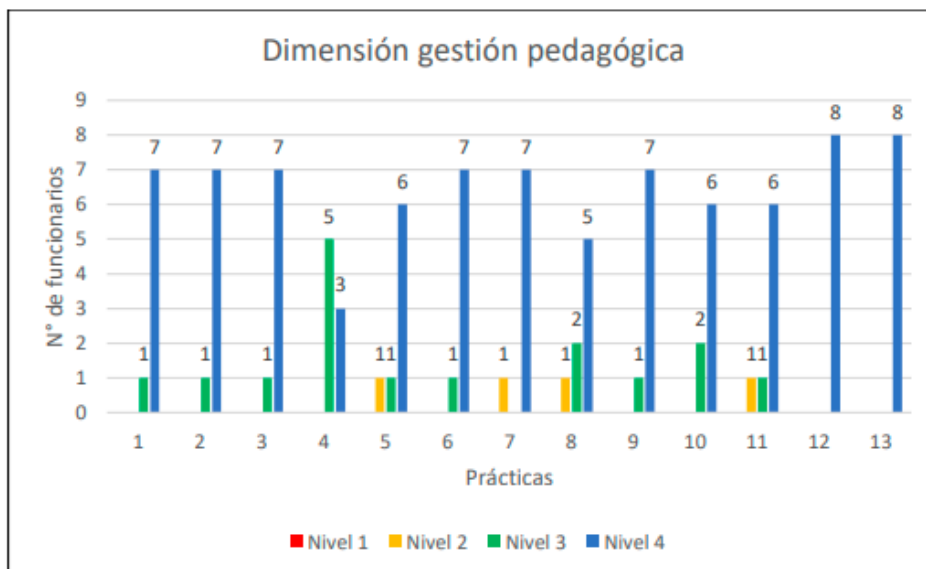
La práctica número 4 es evaluada como aceptable (nivel 3) por 5 docentes. La práctica número 13 es evaluada como aceptable (nivel 3) por un total de 3 docentes y 5 la evalúan como una práctica destacable.

1.1 Dimensión gestión pedagógica:					
		NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA			
PRACTICAS		1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.				1	7

2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)			1	7
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.			1	7
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.			5	3
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.		1	1	6
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.			1	7

7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.			1		7
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.			1	2	5
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				1	7
10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				2	6
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.			1	1	6

12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.				8
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.				8
		4	16	84
		4%	15%	81%



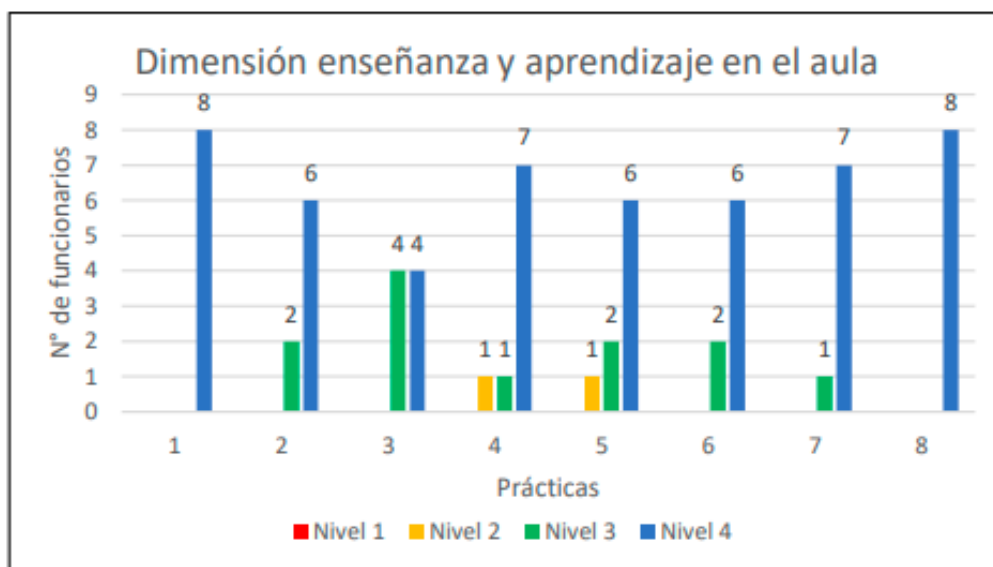
1.2 Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula:

En relación a la dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula, las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes, el 79% de los docentes evalúa como destacable (nivel 4) la dimensión. El 18% la considera como aceptable (nivel 3) y el 3% la evalúa como una dimensión de desempeño regular (nivel 2).

La práctica 3 es evaluada como aceptable (3) por 4 docentes.

1.2 dimensión enseñanza y aprendizaje en el aula:				
	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA			
prácticas	1	2	3	4
Prácticas				8
			2	6
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.			4	4
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.		1	1	7
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.		1	2	6

4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				2	6
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				1	7
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).					8
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.			2	12	52
%			3%	18%	79%



1.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

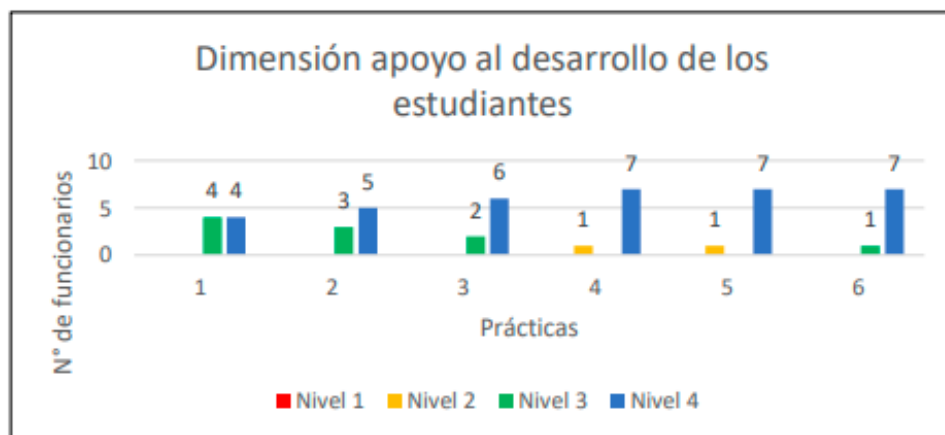
En relación a las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes en consideración de sus diferentes necesidades, el 75% de los docentes ubica esta dimensión en nivel 4, que he definido como destacable; el 21% de los docentes la define en nivel 3, aceptable; y el 4% considera esta dimensión como regular.

La práctica 1 es evaluada como aceptable (nivel 3) por 4 docentes y la práctica 2 es evaluada por 3 docentes como aceptable.

Las prácticas 4 y 5 son evaluadas en nivel 2 (Regular) por 1 docente.

1.3 Dimensión apoyo al desarrollo de los estudiantes	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRÁCTICA			
	1	2	3	4
PRACTICAS				
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.			4	4
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.			3	5
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.			2	6

4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.			1	7	
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.			1	7	
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.			1	7	
TOTAL			2	10	36
%			4%	21	75
				%	%



PROPUESTAS DE MEJORA

Área: Dimensión de Liderazgo: Planificación y Gestión de resultados

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Mantener un diagnóstico actualizado del establecimiento para poder aplicar estrategias de mejoramiento oportunas en cada una de las áreas.	Autoevaluación de la Escuela utilizando un modelo pertinente a las necesidades de evaluación una vez al año.	Directora Equipo de Gestión Directiva
Generar trabajo colaborativo entre los integrantes del Equipo Directivo.	Equipo de Gestión Directiva conformado. Reuniones sistemáticas. Acuerdos establecidos Seguimiento y monitoreo	Directora.
Elaborar un Plan de mejoramiento educativo que define prioridades, metas, responsables y recursos:	Jornadas de reflexión para elaboración, monitoreo y evaluación del avance del PME. Elaboración de Carta Gantt con metas del año priorizadas.	Directora Equipo de Gestión Directiva
Utilizar los datos para la toma de decisiones de la escuela, tendientes a la mejora de los resultados curriculares de los estudiantes.	En reuniones de departamentos y Consejos técnicos generar instancias de reflexión de datos para la toma de decisiones pedagógicas y su aplicación en las aulas. Registro de acuerdos en libros de actas.	Jefa de UTP Coordinadores de Departamentos

	Seguimiento y supervisión de acuerdos en forma sistemática.	
Elaborar y mantener un portafolio sistematizado donde se recopile la información que permita tomar decisiones en cada una de las áreas de la gestión.	Creación de portafolio donde se registren datos que permitan tomar decisiones oportunas.	Equipo de Gestión Directiva Jefa de UTP Encargada administrativa

AREA DE CONVIVENCIA ESCOLAR:

Si bien esta práctica en general ha sido muy bien evaluada, se debe mantener aquéllas que son efectivas y han permitido a la escuela trabajar en las áreas de convivencia logrando estudiantes comprometidos, respetuosos y a una comunidad en general que da gran énfasis al desarrollo de las emociones como parte fundamental de su Proyecto Educativo.

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Mantener el trabajo de los equipos psicosociales con toda la comunidad educativa, y potenciar la vinculación con redes de apoyo.	<p>Contacto con redes de apoyo</p> <p>Jornadas formativas en vinculación con redes de apoyo.</p>	<p>Asistente Social</p> <p>Equipo Psicosocial</p> <p>Redes de apoyo</p>
Potenciar la participación de todos los integrantes de la comunidad en las diversas áreas de funcionamiento del Establecimiento.	<p>Plan de formación ciudadana vinculado con todas las áreas e integrantes del establecimiento.</p> <p>Evidenciar en el currículum a través de planificaciones y proyectos de aprendizaje</p> <p>Incorporación en las prácticas de estrategias como Comunicación Oral de ideas y ejercicio del Debate en un clima de respeto.</p>	<p>Coordinadora del Departamento de Historia, Geografía y Ciencias Sociales.</p> <p>Docentes de Asignatura</p> <p>Jefa de UTP</p> <p>Docentes de Asignatura</p> <p>Jefa de UTP</p>

AREA GESTIÓN DE RECURSOS:

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Atender al bienestar docente a través de apoyo psicosocial sistemático durante todo el año.	<p>Implementación de pausas activas durante la jornada.</p> <p>Establecer horarios de uso del gimnasio del Establecimiento para realizar actividad física durante la jornada laboral.</p> <p>Nombrar un encargado de Bienestar de la escuela.</p> <p>Celebración de ocasiones especiales para el personal, como: Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre, Cumpleaños del personal, entre otros.</p> <p>Terapia de Flores de Bach para el personal.</p> <p>Jornadas de Autocuidado durante el año.</p>	<p>Encargado de convivencia</p> <p>Coordinador del Depto. De Deportes.</p> <p>Equipo de Convivencia</p> <p>Encargado de bienestar</p> <p>Terapeuta de Flores de Bach.</p> <p>Equipo Psicosocial</p>
Reconocer a los docentes que cumplen con los planteamientos del Proyecto Educativo de la Escuela	<p>Entrega de estímulos a personal destacado.</p> <p>Respeto a horas de trabajo y de descanso.</p> <p>Proyectos pedagógicos.</p>	<p>Directora</p> <p>Equipo de Gestión Directiva.</p>

Objetivo	Acciones a realizar	Responsable
Planificar las acciones del año escolar con un criterio pedagógico al inicio del año.	Calendario Anual de actividades de la Escuela actualizado y socializado	Directora y Equipo Directivo
Suplir oportunamente las ausencias de docentes.	<p>Mantener planificaciones al día para poder enfrentar reemplazos,</p> <p>Carpeta con actividades y cápsulas educativas.</p> <p>Personal contratado por SEP que pueda asumir suplencias breves</p> <p>Presentación de permisos administrativos con dos días de antelación.</p> <p>Planificación de calendario de suplencias</p>	<p>Jefa de UTP y docentes de asignaturas</p> <p>Jefa de UTP y docentes de asignaturas.</p> <p>Directora</p> <p>Directora</p> <p>Encargada Administrativa</p> <p>Jefa de UTP</p>
Gestionar oportunamente los reemplazos en DAEM de la comuna	Ante licencias tramitar inmediatamente la solicitud de reemplazo y	Directora Encargada Administrativa
Crear un banco de datos a través del trabajo de los	Funcionamiento de Departamentos para	Jefa de UTP

<p>docentes de asignaturas en reunión de departamentos, que les permita evaluar el material elaborado y seleccionar y reutilizar dicho material de forma que éste tenga continuidad dentro de la escuela.</p>	<p>desarrollar trabajo colaborativo y de reflexión que se traduzca en un banco de datos de material pedagógico.</p>	<p>Coordinadores de Departamentos.</p>
<p>Aplicar variadas estrategias de enseñanza</p>	<p>Reflexión sistemática de las prácticas en reuniones de departamentos.</p> <p>Intercambio de experiencias exitosas</p> <p>Aplicación de estrategias exitosas en todos los niveles para ir evaluando el impacto.</p>	<p>Jefe de UTP</p> <p>Coordinadores de Departamentos.</p>
<p>Favorecer el trabajo colaborativo al interior del establecimiento</p>	<p>Organización, planificación y supervisión de las Horas Curriculares no Lectivas</p>	<p>Equipo Directivo</p>
<p>Identificar, apoyar, monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico”</p>	<p>-Entrevistas a todos los padres y/o apoderados y a los estudiantes, a lo menos una vez al mes, - Trabajo colaborativo entre docentes de aula regular y docentes PIE</p>	<p>Docentes Guías</p> <p>Jefa de UTP</p> <p>Coordinadora PIE</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Derivación oportuna de estudiantes con NEE. - Derivación oportuna de estudiantes con ausencias reiteradas para hacer seguimiento a través de área psicosocial - Cumplimiento de plazos en la entrega de evaluaciones para poder hacer los procesos de retroalimentación en forma oportuna. 	<p>Docentes Guía</p> <p>Docentes Guía</p> <p>Docentes de asignatura</p> <p>Jefa de UTP</p>
<p>Acompañar sistemáticamente a los docentes para contribuir a su desarrollo profesional.</p>	<p>Calendarización de acompañamiento de docentes.</p> <p>Establecimiento de focos de acompañamiento.</p> <p>Ejecución del acompañamiento.</p> <p>Retroalimentación del proceso y acuerdos de mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje.</p>	

CONCLUSIONES

La elaboración de este proceso de trabajo ha sido bastante complejo, puesto que abordar todas las áreas del quehacer de la escuela es una titánica tarea. No obstante, a pesar de no haber aplicado al 100% de los integrantes de la escuela el documento de diagnóstico, sí se aplicó a una muestra representativa que aportó mucha claridad respecto a las necesidades de la escuela y a la percepción interna de cada uno de los integrantes de ella.

También, tal vez como una información oculta, que no puede obtenerse explícitamente a través de los instrumentos evaluativos, sí se puede observar que los docentes en general evaluaron bastante bien a la escuela y sus prácticas, lo que sugiere tal vez cierto temor a ser totalmente objetivos o quizás cierta dificultad para reflexionar objetivamente respecto a las prácticas.

Este hecho deja claro que es necesario no descuidar la autoevaluación sistemática e ir abordando cada una de las áreas en forma periódica para poder ir monitoreando y guiando los procesos de forma adecuada.

Donde más claramente se observa más crítica es en los procesos pedagógicos, lo que deja ver que es necesario establecer procesos sistemáticos de apoyo en esta área, principalmente lo que tiene que ver con acompañamiento docente en aula, trabajo colaborativo y más espacio para la reflexión pedagógica.

Este proceso ha sido muy clarificador para poder focalizar el trabajo de la escuela en aquellos aspectos considerados más descuidados y podremos dar énfasis a los mismos.

Espero que el trabajo realizado haya sido de interés y permitido, aunque sea medianamente conocer al Establecimiento que se ha intentado describir.

BIBLIOGRAFÍA

- Documento “Objetivos fundamentales del sistema de educación pública”, emitido por MINEDUC, (pp.2)
- Bases curriculares de la Educación Básica, 2012, MINEDUC
- Marco para la buena enseñanza, CPEIP
- Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar, 2015, MINEDUC
- Resultados SIMCE, informe para la escuela, Agencia de Calidad de la Educación, MINEDUC
- Página Web FRUTASOL.
- Tríptico Subdirección de participación y ciudadanía.
- Aspectos básicos de la formación basada en competencias, Talca Proyecto MECESUP, 2006, Sergio Tobón.

-

ANEXOS

INSTRUMENTO APLICADO PARA LA AUTOEVALUACION

1. Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.

Describe la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica.

Valor	Nivel de calidad
1	realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DEL PROCESO

1. Área de gestión del currículum

1.1. Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipotécnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

	Nivel de calidad de
--	----------------------------

Prácticas	la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.				
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)				
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.				
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.				

6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.				
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.				
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.				
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.				
10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.				
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				

12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.				
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.				

1.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.				
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y				

metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.				
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).				
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.				
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.	
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica

	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.				

Área Liderazgo Escolar

1.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor

Proceso general a evaluar: La disposición y el compromiso del sostenedor para asegurar un funcionamiento satisfactorio del establecimiento, generando canales de comunicación fluidos con el director y el equipo directivo.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.				
2. El sostenedor establece metas claras al director.				
3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente				
4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.				
5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.				

1.2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

Proceso general a evaluar: El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.				
2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.				
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.				

4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.				
5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.				
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.				
7. El director promueve una ética de trabajo.				

1.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados

<p>Proceso general a evaluar: La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.</p>				
Prácticas	<p>Nivel de calidad de la práctica</p>			
	1	2	3	4

1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.				
2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.				
3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.				
4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.				
5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.				
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.				

Área Convivencia Escolar

1.1. Dimensión: Formación

Proceso general a evaluar: Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).				
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.				
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.				
4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.				

5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.				
6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.				

1.2. Dimensión: Convivencia escolar

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).				
2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.				
3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva.				

4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.				
5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).				
6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.				
7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.				

1.3. Dimensión: Participación

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.				
2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la				

comunidad educativa para crearlazos y fortalecer el sentido de pertenencia.				
3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.				
4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.				
5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.				
6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.				
7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.				
8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.				
9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.				
10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias,				

inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración.				
---	--	--	--	--

Área Gestión de Recursos

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa				

políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.				
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				

4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				

1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas				

y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				