



**UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES**

**Magíster En Educación  
Mención Gestión de Calidad**

**Trabajo De Grado II  
Diagnóstico Institucional  
Y  
Plan De Mejoramiento Educativo**

Profesora guía:  
**Carmen Bastidas B.**  
Alumno:  
**Luis Emilio Romero Pérez**

**Arica - Chile, julio de 2020**

## Índice

<b>Resumen.</b>	<b>03</b>
<b>Introducción.</b>	<b>04</b>
<b>Marco teórico.</b>	<b>06</b>
<b>Marco contextual.</b>	<b>09</b>
<b>Diagnóstico institucional.</b>	<b>23</b>
<b>Análisis de resultados.</b>	<b>31</b>
<b>Plan de mejoramiento.</b>	<b>40</b>
<b>Bibliografía.</b>	<b>62</b>

## Resumen

Los cambios que impulsaron la Reforma Educacional se sustentan entendiendo que la educación es un derecho que garantiza constitucionalmente el estado. En este marco, se requiere mejorar sostenidamente los procesos educativos y alcanzar una calidad educativa integral para todos.

Entre el 2014 y el 2017 el Ministerio de Educación (Mineduc) ha Implementado Orientaciones que establecen un nuevo enfoque de mejoramiento educativo para los establecimientos escolares del país, basado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), concebido como un instrumento que define y explicita el fin formativo de cada establecimiento, y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), orientado a organizar la planificación estratégica de cada escuela, colegio o liceo del país para concretar dicho fin, y establece con el tiempo y los resultados obtenidos, nuevas estrategias y herramientas como lo demuestra la publicación del 7 de abril del 2020 en el Diario Oficial sobre los nuevos Estándares Indicativos de Desempeño de los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores, que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización, cuyo texto se contiene en el presente decreto.

En este sentido, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) se torna una herramienta central.

## Introducción

En la elaboración del diagnóstico del Plan de Mejoramiento Educativo, se realizó un análisis de los resultados académicos obtenidos y la evaluación de los estándares indicativos de desempeño, para establecer así, bajo estos parámetros, el nivel inicial en que se encontraban los resultados institucionales y el funcionamiento de la unidad educativa, y en función de ellos, proponer metas educativas, a mediano y largo plazo, y de eficiencia administrativa

En la etapa de evaluación del PME se comparó el resultado final obtenido en cada una de los aspectos abordados con su respectiva meta, para establecer la brecha existente y lo que representa desde el punto de vista de la movilidad de los aprendizajes.

Este análisis permitió al establecimiento educacional valorar si la fase de desarrollo abordada aportó al aprendizaje de todos los estudiantes, así como establecer cuáles son las causas de estos resultados. Todo esto con la finalidad de orientar los procesos educativos y de gestión que deben ser asumidos en el siguiente ciclo de mejoramiento continuo.

Para desarrollar el proceso de evaluación del PME, el establecimiento educacional requirió contar con información que permitiría realizar estos análisis.

La reflexión en torno al progreso y logro de las metas institucionales implica necesariamente: un proceso analítico, que tiene un carácter cuantitativo (examina la tendencia y la progresión de los datos), y una mirada cualitativa que aprecia los factores de gestión institucional y pedagógica, que podrían ser explicativos de dichos resultados.

Se recoge información a través de encuestas y de entrevistas grupales con las diferentes entidades que componen la Unidad Educativa

### 1. Diagnóstico Institucional

Contempla el análisis del estado de las prácticas institucionales y pedagógicas y las vincula con los resultados educativos, de aprendizaje y de eficiencia interna, para establecer las líneas de acción a seguir en el Plan de Mejoramiento Educativo.

### 2. Planificación

Se definen las metas cuantitativas de los resultados educativos, de aprendizaje y de eficiencia interna (las dos últimas de carácter complementaria), las que deben ser alcanzadas a través de la formulación de objetivos, elaboración de indicadores de seguimiento, y acciones que permitan la instalación, mejoramiento, consolidación y/o articulación de prácticas institucionales y pedagógicas.

### 3. Implementación, Monitoreo y Seguimiento

Para establecer los avances con respecto a las metas (cuantitativas y cualitativas) elaboradas para el ciclo de Mejoramiento Continuo es importante desarrollar dos procesos paralelamente: Primer proceso: la Implementación es la puesta en acción de la planificación institucional y pedagógica en un ciclo determinado (un año escolar), que permite la instalación, mejoramiento, consolidación y/o articulación de las prácticas definidas como prioritarias según su diagnóstico. Segundo proceso: el Monitoreo y Seguimiento es la supervisión sistemática en tiempos distintos de la implementación del Plan de Mejoramiento Educativo, estableciendo los ajustes que sean necesarios para el logro de las metas definidas.

### 4. Evaluación

Es el proceso para el análisis y la valoración de los resultados cuantitativos y cualitativos alcanzados en la implementación del Plan de Mejoramiento Educativo desarrollado en un ciclo de Mejoramiento Continuo (un año escolar), el que entregará antecedentes para planificar el nuevo ciclo.

## Marco Teórico

Las escuelas de nuestro país son organizaciones que se encuentran en constante cambio y, con ello, surgen nuevos desafíos para los Directores y Equipos Directivos, quienes deben incorporar nuevas formas para gestionarlas, no sólo en el ámbito administrativo, por sobre todo debe estar centrada en la gestión pedagógica de la enseñanza, los aprendizajes y los resultados académicos de sus estudiantes. (Marco para la Buena Dirección, MINEDUC 2015)

La Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media (Ley N° 20.529/2011) tiene como propósito asegurar la equidad frente a los procesos educativos, es decir, que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

Esta Ley, impactará en los niveles de Educación Parvularia, Básica y Media, mediante un conjunto de políticas, estándares, indicadores, evaluaciones, mecanismos de apoyo y de fiscalización a los establecimientos, para lograr la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes.

La implementación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad, implicará para los establecimientos procesos de diagnóstico institucional, evaluación externa y apoyo técnico pedagógico en la elaboración e implementación de Planes de Mejoramiento Educativo que permitan a los establecimientos educacionales desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades en ciclos de mejora sucesivos.

En este contexto, los procesos de autoevaluación institucional y los Planes de Mejoramiento Educativo, constituyen antecedentes y procesos relevantes para el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad y para los establecimientos.

La Ley de Subvención Escolar Preferencial (Ley N° 20.248/2008- modificada por la Ley 20.550/10-2011) establece que los sostenedores, mediante la suscripción del Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa, se obligan a un conjunto de compromisos esenciales, para obtener sus beneficios, entre los cuales se contempla la presentación al Ministerio de Educación del Plan de Mejoramiento Educativo, que se estructura en base a las áreas del “Modelo de Calidad de la Gestión Escolar” que son Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos.

En este marco, el Ministerio de Educación asume el rol de diseñar e implementar programas y acciones de apoyo técnico pedagógico para los establecimientos educacionales, con el fin de fomentar el desarrollo de sus capacidades técnicas, educativas y procesos de mejoramiento continuo. El Ministerio debe brindar apoyo, orientaciones, instrumentos y asesorías a los establecimientos educacionales para que elaboren e implementen sus Planes de

Mejoramiento Educativo (Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo).

**Cambios normativos del sistema educacional chileno** En el periodo 2014 - 2017, se han producido una serie de cambios normativos de gran relevancia para el sistema educativo chileno que dan y constituyen un nuevo marco de acción para la planificación, implementación y evaluación del mejoramiento en escuelas, colegios y liceos. Entre ellos, cabe mencionar: • La Ley de Inclusión, promulgada el 29 de mayo del 2015, es pieza fundamental de la nueva política, dado que restituye y garantiza el derecho social a la educación, de modo que todos los niños, niñas, jóvenes y adultos(as) sean efectivamente iguales en su acceso a ella. Asimismo, define a las comunidades educativas como corresponsables del logro de aprendizajes de calidad y, por tanto, de la organización de los procesos educativos, en función de atender a las y los estudiantes, sin segregar, excluir ni discriminar arbitrariamente. Además, esta ley pone en el centro de la gestión al Proyecto Educativo Institucional (PEI). • La ley, promulgada el 28 de abril del año 2015, que crea la Subsecretaría y Superintendencia de Educación Parvularia, órganos que colaborarán con el Ministerio de Educación en el desarrollo, coordinación y organización de los procesos técnico-pedagógicos y normativos, contando así con un mayor apoyo para los aprendizajes de los niños y niñas de este nivel. • La ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, promulgada el 4 de marzo del 2016, la que apunta a desarrollar y fortalecer las capacidades de los y las docentes, relevando, a su vez, a las comunidades profesionales, como espacios de reflexión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y del ciclo de mejora continua que sustenta el PME, entre otros. • La ley que crea un Sistema de Educación Pública, promulgada el 16 de noviembre del 2017 para fortalecer la calidad de los establecimientos educacionales públicos del país, capaz de garantizar el derecho universal a la educación integral e inclusiva de calidad.

**Ciclo de Mejoramiento en los Establecimientos Educativos** Plan de Mejoramiento Educativo 2018 División de Educación General 22 El mejoramiento sostenido y sustentable de la calidad de la educación, requiere la participación de todas y todos los actores de la comunidad educativa, ofrecer igualdad de oportunidades tanto para el aprendizaje de lo definido en el currículum vigente, como en la diversificación de intereses y talentos. Todos estos cambios normativos, solo tendrán impacto si la planificación e implementación del mejoramiento educativo atiende a las necesidades de cada territorio, de cada comunidad educativa y a los actores que las conforman. Por esto, son principalmente los equipos directivos y de gestión, en conjunto con el consejo escolar de cada establecimiento, quienes deben liderar de manera efectiva cada uno de los procesos que se requieren para la mejora.

En síntesis, el ciclo de mejoramiento continuo desafía a que cada comunidad educativa diseñe participativa y estratégicamente su mejoramiento, a partir de una mirada proyectiva de mediano y largo plazo (a 4 años), con fases y etapas que se concretizan en planes anuales.

El Consejo Nacional de Educación, mediante resolución N° 048/2020, comunica la ejecución del Acuerdo N° 22/2020, adoptado en sesión ordinaria febrero 5 de 2020, por el que dispuso aprobar la propuesta de Estándares Indicativos de Desempeño presentada por el Ministerio de Educación.

Este documento presenta la actualización de los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores (EID) los cuales se inscriben dentro de los requerimientos estipulados por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación y fueron elaborados por el Ministerio de Educación, aprobados por el Consejo Nacional de Educación y dictados mediante Decreto Supremo.

Los EID son un conjunto de referentes que orientan la evaluación de los procesos de gestión educacional de los establecimientos y sus sostenedores. Tienen como propósito proveer un marco de referencia a los establecimientos que orienta la mejora continua de sus procesos internos, de evaluación y de autoevaluación. Además, orienta la Evaluación Indicativa de Desempeño que debe realizar la Agencia de Calidad de la Educación, cuyo objetivo es entregar recomendaciones para la mejora institucional. De este modo, contribuyen a una educación de calidad para todos los niños y jóvenes de Chile. (Diario Oficial de la República de Chile, martes 7 de abril de 2020)

## Marco contextual

El Colegio Chile Norte está ubicado en la XV región, en la comuna de Arica. En el sector periférico de la ciudad, en la populosa población Cardenal Raúl Silva Henríquez, la cual cuenta con equipamiento comunitario en salud, servicios públicos, financieros, industriales y comerciales.

Las viviendas que rodean al Establecimiento Educacional son en su totalidad casas o departamentos entregados por el Estado (viviendas sociales).

Los estudiantes de este Colegio presentan un alto grado de vulnerabilidad social y económica (Subvención Escolar Preferencial), Diversidad cultural (37% de niños, niñas y jóvenes Aymara), Estudiantes extranjeros (12%), Preferentes (11%)

Las amenazas que existen en este sector y que afectan directamente con el funcionamiento del Colegio son, los sitios eriazos, la cercanía con la línea del tren, la cual cruza en medio de la población y el alto consumo y tráfico de sustancias ilícitas.

La Fundación Educacional Chile Norte, de dependencia Particular Subvencionada, nace al servicio de la comunidad el 03 de marzo de 2005, impartiendo educación desde pre kínder hasta sexto básico, con decreto Cooperador del Estado es el N°578.

Ubicado en un nuevo sector habitacional de Arica, en plena expansión, en Marzo de 2005 el Colegio Chile Norte inició su labor de educar a los niños y jóvenes de las familias, cuyo principal requerimiento, era matricular a sus hijos en un colegio cercano a sus nuevos domicilios.

A partir del año 2009 se incorpora a la Jornada Escolar Completa (JEC) desde NT1 a IV° Medio. Actualmente su educación parte en Educación Parvularia y finaliza en cuarto medio con un área Humanista Científico y otra Técnico Profesional.

En el año 2013 el colegio obtuvo la calificación de Técnico Profesional, definiéndose que la especialidad a impartir sería la de Explotación Minera, por lo que los estudiantes que optasen por esta modalidad egresarían con la calidad de Técnico de Nivel Medio.

Quienes fundaron el Colegio, no solo tuvieron en vista esta necesidad, sino que además su desafío era y es, construir una comunidad de aprendizaje entre madres, padres, estudiantes y maestros para que, responsable e integradamente cumplan con sus roles y funciones. Para ello visualizaron que era indispensable crear un espacio armónico de convivencia escolar y que brindara una educación de calidad con equidad, todo ello basado en valores humanistas, a partir del año 2014,

empezaron a egresar de nuestras aulas, armonizando sus decisiones individuales con requerimientos de la cultura nacional y el desarrollo productivo, social y ciudadano del país. Además de contribuir al crecimiento de la región, preparando técnicos de mando medio de calidad, respondiendo a los requerimientos de las empresas mineras regionales y nacionales, sin embargo debido a la saturación del mercado laboral, lo complejo de ubicar puestos de práctica y las nuevas tendencias que marca la tecnología y su uso se crea una nueva y única especialidad de Redes que comienza a partir del año 2019.

Este Establecimiento cuenta con una matrícula actual de 995 estudiantes, se encuentra ubicado en el sector norte de nuestra ciudad, donde la Sociedad Educativa ha puesto énfasis en atender niños, niñas y jóvenes de este sector, instalando un centro educativo grande, amplio, cómodo y con los profesionales y medios tecnológicos de punta que hoy se requieren para desarrollar las competencias y habilidades en los y las estudiantes.

En relación a las modificaciones que contempla la reforma educacional impulsada por el Gobierno, el Colegio Chile Norte, fiel a su Misión y al compromiso asumido con la comunidad, se adecuará a ellas para seguir creciendo y entregar una mejor educación con calidad y equidad.

Desde el 2015 su Director es el Doctor Juan Villarroel Fernández.

Los estudiantes de este Colegio presentan un alto grado de vulnerabilidad social y económica (Subvención Escolar Preferencial), Diversidad cultural (40% de niños, niñas y jóvenes Aymara), Estudiantes extranjeros (15%), Prioritarios (79%), Preferentes (20%)

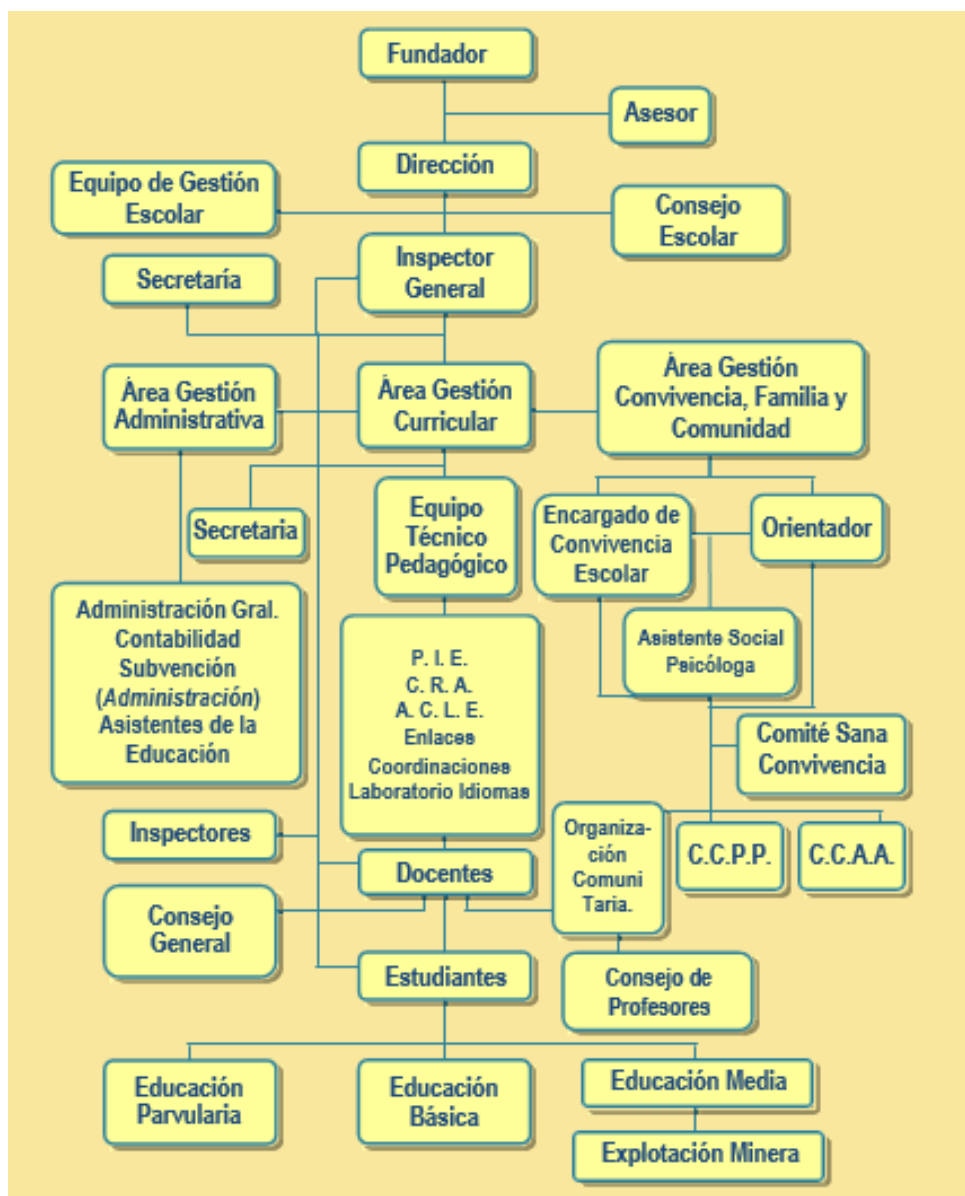
El Colegio Chile Norte es por tanto considerado de alto riesgo social, por lo cual recibe la Asignación de Alumnos Prioritarios a sus docentes, otorgado por el Ministerio de Educación mediante la nueva Carrera Docente.

<b>PRIORIDADES CON IVESINAE DATOS JUNAEB 2019</b>							
	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>MATRÍCULA E. BÁSICA</b>	<b>592</b>	<b>568</b>	<b>585</b>	<b>601</b>	<b>600</b>	<b>601</b>	<b>591,17</b>
<b>MATRÍCULA E. MEDIA</b>		<b>197</b>	<b>224</b>	<b>257</b>	<b>243</b>	<b>245</b>	<b>233,20</b>
<b>IVE-SINAE % PROMEDIO</b>	<b>91,00</b>	<b>93,15</b>	<b>94,8</b>	<b>89,35</b>	<b>90,89</b>	<b>94,75</b>	<b>92,59</b>
<b>IVE-SINAE COMUNAL %</b>	<b>73,9</b>	<b>79,2</b>	<b>81,4</b>	<b>77,7</b>	<b>80,11</b>	<b>88,75</b>	<b>80,18</b>

Las amenazas que existen en este sector y que afectan directamente con el funcionamiento del Colegio son, los sitios eriazos, la cercanía con la línea del tren, la cual cruza en medio de la población y el alto consumo y tráfico de sustancias ilícitas, se suma a esto las escasas oportunidades de desarrollar actividades recreativas en el sector por falta de programas o proyectos destinados a este fin, sin dejar de mencionar la escases de espacios adecuados para la práctica deportiva y de mala mantención de los existentes.

El grado de preparación académico de los apoderados es otro factor que influye negativamente en el desarrollo y proceso educativo de los y las estudiantes, es así que el 5% de los apoderados registra educación general básica completa, el 90% de ellos registra enseñanza media completa y sólo un 5% presenta educación superior completa.

### Organigrama Colegio Chile Norte



## Agrupaciones Institucionales

Al interior del establecimiento se han configurado una serie de grupos que tienen objetivos particulares, que buscan aportar al Proyecto Educativo Institucional, sus objetivos y el logro de metas.

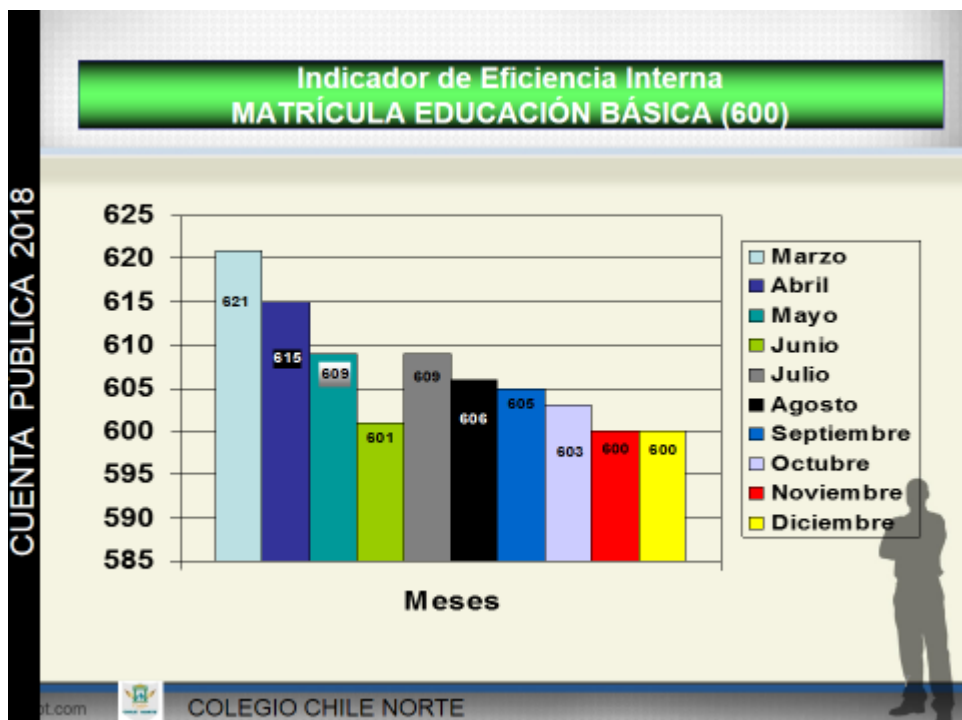
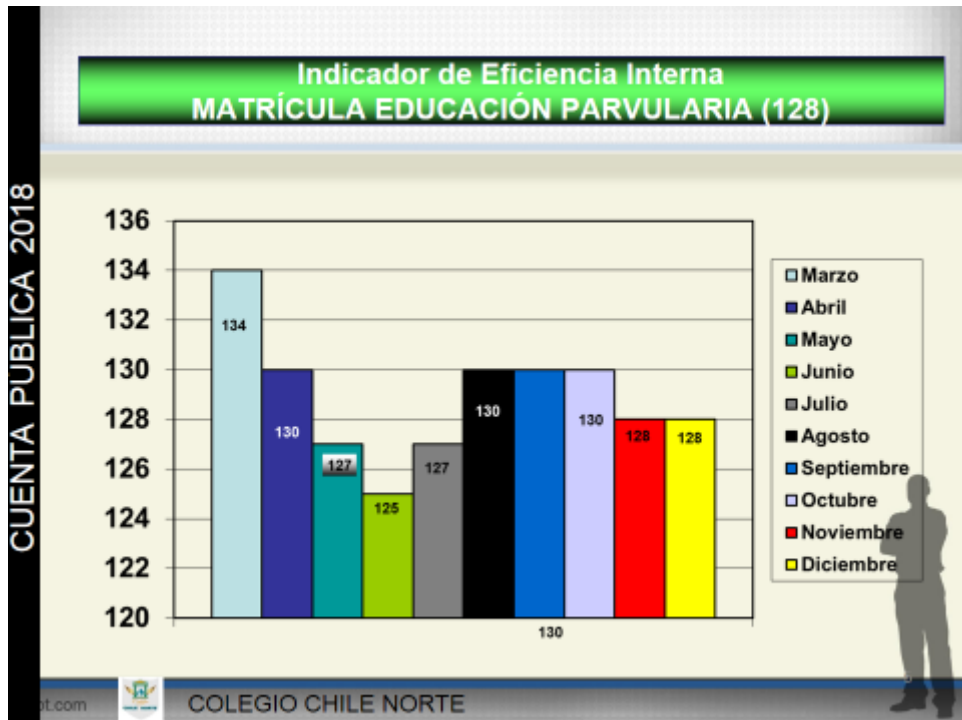
- Consejo Escolar
- Centro General de Padres, Madres y Apoderados
- Centro General de Estudiantes
- Consejo de Profesores
- Grupo de Bienestar de Funcionarios
- Sindicato de Trabajadores

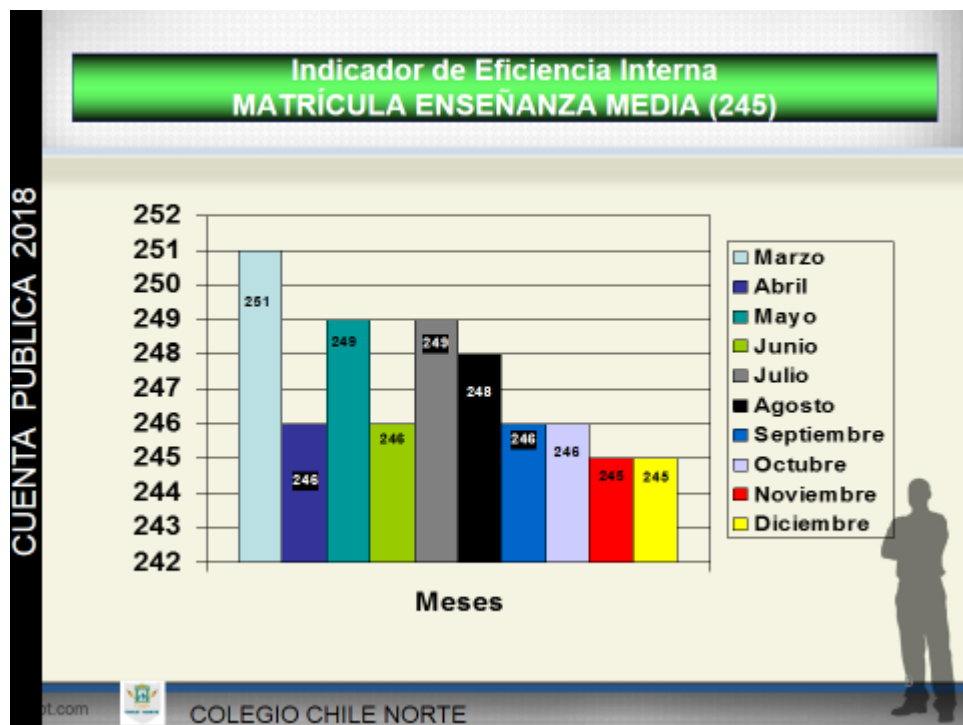
## Planta Docentes Colegio Chile Norte

N°	Nombre	Cargo - Función
1	Almonacid Barria Magaly Irene	Historia y Geografía
2	Alvarado Araya Danae Fabiola	Ingles
3	Apablaza Huenul Carolina Andrea	Diferencial
4	Astudillo Acevedo Berta	Básica
5	Auad Rojas Paulina	Educ. Física
6	Bruna Valenzuela Polett	Lenguaje y Comunicación
7	Bueno Dubo Nathalie	Educadora Párvulo
<b>8</b>	<b>Burgos Álvarez María Irene</b>	<b>UTP básica</b>
<b>9</b>	<b>Castro Campos Alfonso</b>	<b>Encargado CRA</b>
10	Cerna Valencia Ana Laura	Básica
11	Cortez Palavecinos Katherine	Básica
12	Del Carpio Guarachi Valerie	Psicopedagoga
13	Escobar Soler Grace	Básica
14	Escobar Soler Viviana	Básica
15	Flores Oviedo Carolina Soledad	Psicopedagoga
16	Fuentes Henríquez Luz Marina	Diferencial
17	Fuenzalida Villegas Alejandra Yanina	Ingles
18	Galleguillos Cerda Sandra	Coordinadora PME
19	Galván Fuentes Freddy Martin	Matemáticas
20	Godoy Zelada Víctor Rodrigo	Tecnología
21	Guerrero Cortes Kathy	Lenguaje y Comunicación
22	Guillen Flores Oscar	Básica
23	Gutiérrez Tassistro Carla	Educ. Diferencial
24	Herrera Pérez Ivonne	Matemáticas
25	Iturra Carneiro Mario	Ingles
<b>26</b>	<b>Lazcano Ramos Álvaro Javier</b>	<b>Encargado Convivencia Escolar</b>
<b>27</b>	<b>Lazo Quiroga Alexandra Stephanie</b>	<b>UTP Media</b>
28	Leyton Bravo Gabriela	Química
29	Lobos Mardones Rosa Beatriz	Básica
30	López Bustamante Natalia Alejandra	Lenguaje y Comunicación
31	Mamani Ramírez Nicole	Ingles
32	Mamani Mamani Karen Evelyn	Artes Plásticas
33	Martínez Martínez Nelson Sebastián	Física Química
34	Melos Sandoval Leslie Rosario	Lenguaje y Comunicación
35	Miranda García Cristina	Básica
36	Moya Vivanco Marco Antonio	Historia y Geografía
37	Olivares Espinoza Isabel	Educadora Párvulo
38	Oyarzun Centella María Soledad	Básica
39	Pasten Rojas Eric Antonio	Religión
<b>40</b>	<b>Pérez Díaz Cristian Mauricio</b>	<b>Orientador</b>
41	Pizarro Pizarro Luis Manuel	Música
<b>42</b>	<b>Pizarro Rojas Erick</b>	<b>Encargado Acle</b>
43	Quiroz Ardiles Octavio	Física

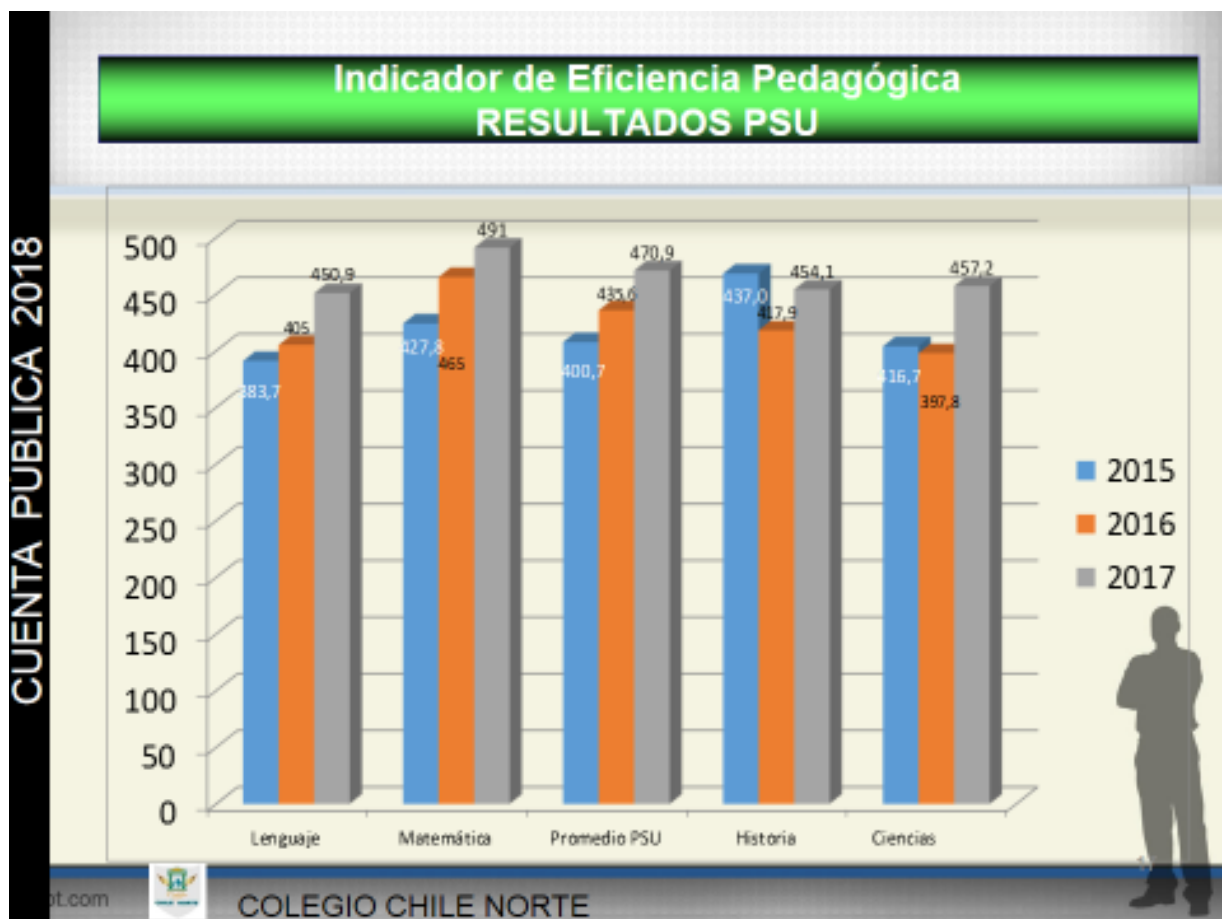
44	Quispe Medina Deisy Viviana	Básica
45	Rivera Vergara Alejandra	Básica
46	Rodríguez Lagos Paula	Educadora Párvulo
47	Rojas Martínez Mauricio Javier	Geólogo
48	Romero Pérez Luis Emilio	Educ. Física
49	Ruiz Cáceres Valeska	Psicopedagoga
50	Salazar Traverso Karina	Educadora Párvulo
51	Samit Elgueta Cindy	Matemáticas
52	<b>Sepúlveda Cuevas Cristián Rodrigo</b>	<b>Inspector General</b>
53	Sepúlveda Jaldin Yuditza	Educadora Párvulo
54	Taucanea Ticona Nadia	Psicopedagoga
55	Valdebenito Mancilla Carolina Patricia	Básica
56	Vega Chacama Paula	Educ. Física
57	Vera Ulloa Silvia Lorena	Física Química Cs.Naturales
58	<b>Villaruel Fernández Juan Sixto</b>	<b>Director</b>

**Matrícula por mes (Cuenta Pública 2018).**

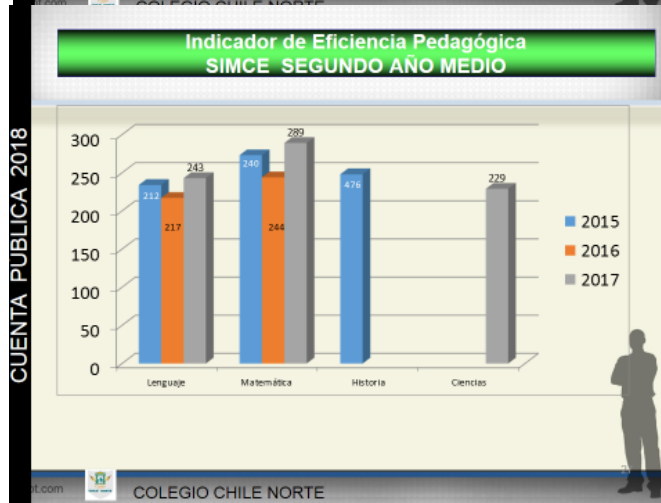
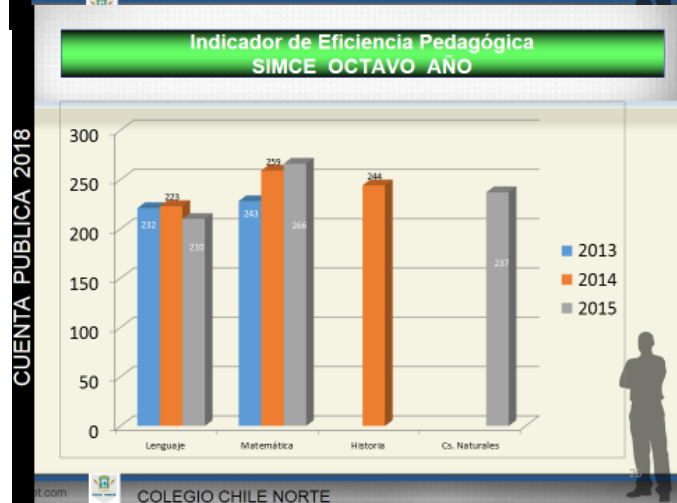
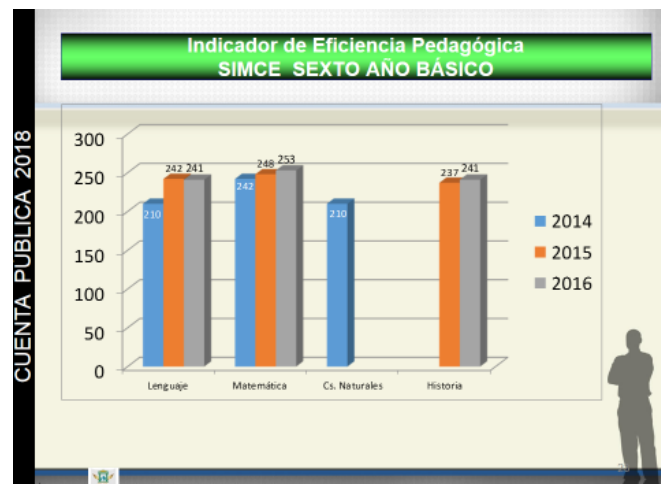
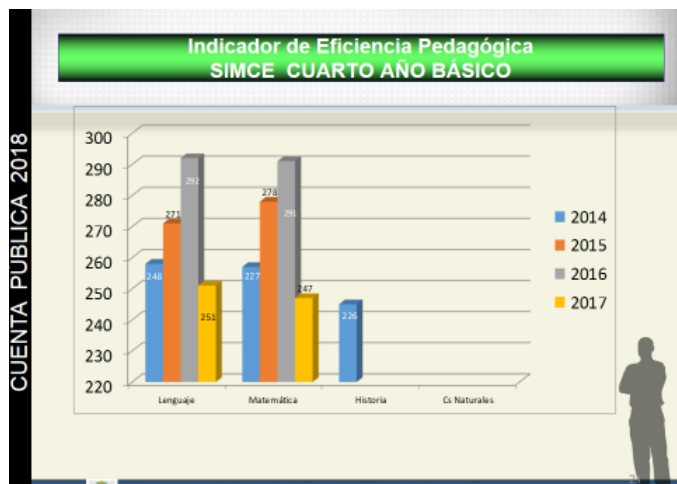




Resultados PSU Colegio Chile Norte (Cuenta Pública 2018, datos 2019)



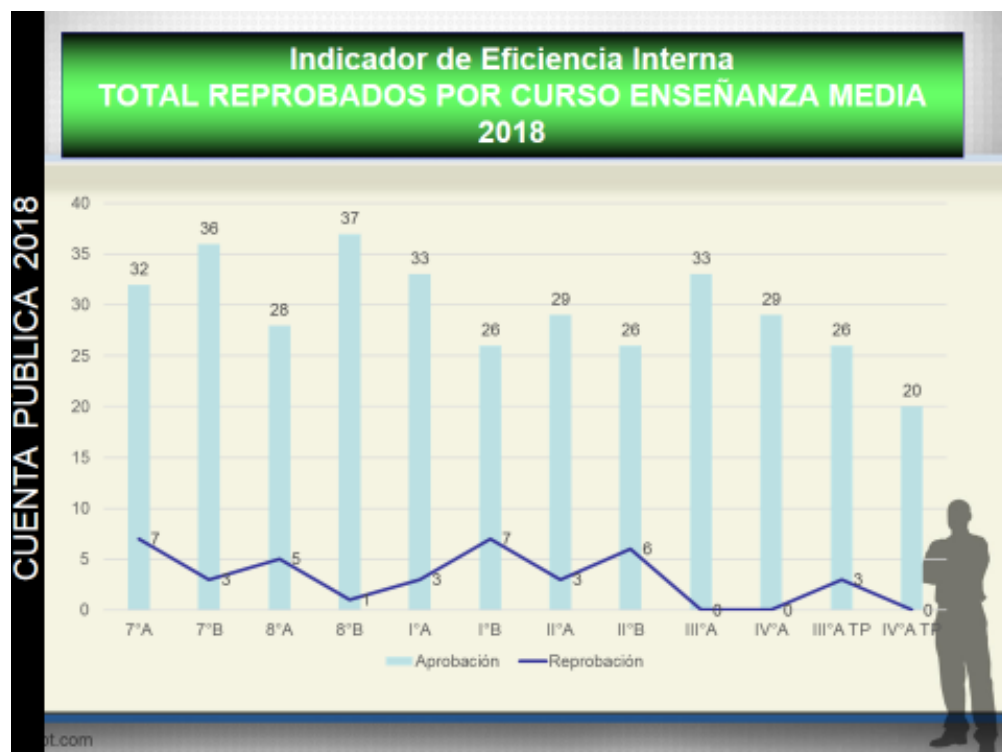
## Resultados SIMCE Colegio Chile Norte (Cuenta Pública 2018, datos 2019)



## Estadística Reprobados Colegio Chile Norte (Cuenta Pública 2018)

### COMPARACION MATRÍCULA Y RENDIMIENTO CON AÑOS ANTERIORES

Años	Matrícula	Aprobados	%	Reprobados	%
2015	959	770	92.9	59	7.1
2016	983	794	93.1	56	6.9
2017	974	847	95.4	39	4.6
2018	985	863	96.4	32	3.6



## **Objetivo General**

Promover en el educando un clima de respeto y responsabilidad fortaleciendo la inclusión como la movilidad social y Lograr en los y las estudiantes un perfil con formación ética, técnica, cultural y valórica que les permita alcanzar su potencial en lo social, con las habilidades necesarias para desenvolverse en el ámbito académico y laboral asumiendo un rol protagónico, responsable y cooperativo en el ambiente socio-laboral.

## **Objetivos estratégicos**

### **Liderazgo.**

1. Liderar el PEI del establecimiento para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos, compartiendo las metas establecidas e involucrando a todos los miembros de la comunidad Educativa.
2. Fortalecer los equipos de trabajo.
3. Optimizar la gestión educativa garantizando la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación de los resultados de los aprendizajes.

### **Gestión Curricular.**

1. Aplicar una propuesta curricular que articule el marco curricular, plan y programa de estudio, con prácticas pedagógicas que permitan alcanzar aprendizajes de calidad con equidad.
2. Formar educandos con competencias personales y profesionales de mando medio, que respondan satisfactoriamente a una enseñanza técnico profesional.
3. Crear instancias para el desarrollo integral de los alumnos con necesidades educativas especiales.

### **Convivencia Escolar.**

1. Fortalecer el clima laboral, asegurando una sana y productiva interacción entre todos los actores del proceso enseñanza aprendizaje que contribuya al desarrollo psicosocial, cognitivo, afectivo y físico de los estudiantes.
2. Prevenir y resguardar la seguridad de los estudiantes, docentes y asistentes de la educación. (Plan de Seguridad Escolar)
3. Fortalecer estrategias de autocuidado y desarrollo de habilidades para la convivencia entre los diferentes actores de la comunidad escolar.
4. Promover y desarrollar herramientas para favorecer prácticas de vida saludable y estrategias preventivas frente al consumo de drogas y alcohol.

### **Gestión de recursos.**

1. Optimizar la articulación y distribución de los recursos financieros y materiales, a través de la Subvención Preferencial (SEP) que permita utilizarlos con efectividad y eficiencia para mejorar los aprendizajes y lograr metas institucionales.
2. Diseñar Planes de capacitación y perfeccionamiento para el desarrollo de las competencias del personal docente y no docente de acuerdo a las necesidades individuales y objetivos del establecimiento.

### **Resultados.**

1. Obtener niveles de logro en los aprendizajes fundamentales que superen la media nacional y las metas propuestas por el colegio.
2. Monitorear y analizar en forma permanente los resultados académicos de los estudiantes por asignaturas para elevar la calidad de los aprendizajes y disminuir la tasa de repitencia.

## **ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**

El colegio Chile Norte en su calidad de Colegio Particular Subvencionado, se financia con aportes del Estado, el cual otorga una subvención por cada estudiante, dependiendo del nivel y modalidad de enseñanza.

De acuerdo a la Ley SEP, nuestro colegio percibe ingresos por concepto de Subvención Preferencial, ingresos que son destinados a la ejecución del Plan de Mejoramiento Educativo, conducente al logro de aprendizajes de todos los niños y niñas del establecimiento considerados prioritarios y de bajo rendimiento de los cuales el Sostenedor debe rendir cuenta del uso de los recursos recibidos.

La gestión administrativa y económica se desarrolla por medio del "Equipo directivo y administrativo del establecimiento.

Una tercera línea de ingreso de recursos es el PIE, los cuales están encargados de apoyar a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

### **Visión**

Desarrollar competencias personales y profesionales que posibiliten la generación de una real movilidad social que ayude a nuestros alumnos(as) y sus familias a superar su condición de vulnerabilidad, aportando al desarrollo de nuestra región y país con un espíritu marcado por la constante superación y visión positiva de la vida.

## Misión

Construir una comunidad de aprendizaje entre madres, padres, apoderados, estudiantes, asistentes y maestros que, responsable e integradamente cumplan con sus roles y funciones, creando espacios armónicos de convivencia escolar que, en base a valores humanistas, puedan brindar una educación de calidad con equidad, que responda a las características Técnico Profesional del colegio.

## RESULTADOS COMUNITARIOS

Cabe señalar que mayoritariamente los sectores de procedencia corresponden a contextos altamente vulnerables.

### Consolidado Información Contexto Familiar

Jefe de Hogar	2012	2013	2014
Padre	58%	53%	56%
Madre	42%	47%	44%

Ocupación Madre	2012	2013	2014
Empleada	33%	39%	40%
Dueña de Casa	57%	47%	49%
Obrero Calificado	9%	12%	

Escolaridad		2012	2013	2014
Padre	EMC	79%	66%	70%
	TP	20%	22%	24%
Madre	EMC	62%	57%	54%
	TP	15%	23%	22%
No sabe		22%	21%	15%

Ocupación Padre	2012	2013	2014
Empleado	26%	43%	42%
Obrero Calificado	31%	25%	31%
Sin Información	38%	23%	20%

## INFRAESTRUCTURA

Espacio físico	Cantidad	Estado (Observaciones)
Salas de clases	28	Buen estado
Oficinas: Dirección, UTP (Básica y Media) Administración, Convivencia Escolar, Dupla psicosocial, Atención de alumnos.	8	Buen estado
Biblioteca CRA	2	Buen estado
Laboratorio de ciencias	1	Buen estado
Laboratorio de Informática	2	Buen estado
Enfermería	1	Buen estado
Sala de profesores	1	Buen estado
Comedor	1	Buen estado
Cocina	1	Buen estado
Servicios higiénicos	10	Buen estado
Patio techados	3	Buen estado
Multicancha	2	Buen estado
Bodega	2	Buen estado

## RECURSOS HUMANOS

<b>Cargos</b>	<b>Cantidad</b>
Director	1
Inspector general	1
Jefe UTP	2
Coordinadora SEP	1
Encargado Convivencia Escolar	1
Orientador	1
Subtotal directivos	7
Educadoras de Párvulo	6
Profesores de Educación Básica	20
Profesores de Educación Media	17
Profesores de Especialidad	4
Subtotal docentes	47
Psicólogos	2
Psicopedagogos	6
Educadora Diferencial	1
Fono Audiloga	1
Subtotal profesionales de apoyo	10
Asistentes de Educadora de Párvulos	6
Asistentes de Educadoras de Básica	4
Paradocentes	12
Servicio de Aseo y Mantenición	8
Administrativo	3
Subtotal	33
Total de personas	97

## PERFILES

### Perfil del Docente del Colegio Chile Norte

Es el o la profesional de la educación que realiza acciones o exposiciones personales directas en forma continua y sistemática y que van insertas dentro del proceso educativo.

Son deberes y obligaciones del Docente de Aula y de las Educadoras:

- Fomentar en sus alumnos valores y hábitos positivos, a través del ejemplo personal y del desarrollo de la disciplina, como medio para adquirir una autodisciplina constructiva.
- Ser creativo y motivar para conseguir de sus alumnos el uso responsable de su libertad.

- Ser un adulto cordial y comprensivo, pero que guía, corrige y encauza.
- Planificar, desarrollar y evaluar sistemáticamente las actividades docentes de su especialidad.
- Cumplir íntegramente su horario y las disposiciones de índole técnico-pedagógica que se establezcan.
- Pasar lista a los alumnos, exigir autorizaciones cuando corresponda, controlar inasistencias, llevar al día el Libro de Clases en cuanto al registro de contenidos, registro de observaciones significativas y cierres de mes correspondientes a cada asignatura.
- Guiar a todos sus alumnos en el logro de satisfactorios niveles de aprendizaje y armónico desarrollo personal e interpersonal, en el marco del Proyecto Educativo y Curricular.
- Planificar, desarrollar y evaluar sistemáticamente las actividades curriculares de su especialidad, con especial preocupación porque sus alumnos alcancen logros de aprendizaje significativos y pertinentes, según estándares acordados para la gestión del Proyecto Educativo
- Velar por la introducción y logro de la transversalidad (*perfil del alumno: valores, hábitos, actitudes, disciplina*), a través de adecuadas técnicas de Orientación y Desarrollo Personal en la cotidianidad de la vida escolar.
- Integrar los contenidos de su Subsector de Aprendizaje con los de otras disciplinas, con propósitos de logros de aprendizajes en todos los alumnos.
- Desarrollar las actividades curriculares no lectivas para las que fue designado.
- Cumplir con el horario de clases y de permanencia en el Colegio, para el cual se le ha contratado.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de índoles Técnico-Pedagógicas impartidas por el Ministerio de Educación y transmitidas por la Dirección del Establecimiento.
- Contribuir al correcto funcionamiento del Colegio.

#### **Perfil del Estudiante del Colegio Chile Norte**

- Ser participativo, con la capacidad de integrarse a las distintas actividades de su vida escolar, familiar y comunitaria.
- Tener la capacidad de aceptarse a sí mismo, con sus virtudes y debilidades, teniendo una actitud positiva frente a la vida.
- Tener un sentido de solidaridad, generosidad, tolerancia, pertenencia y lealtad grupal.
- Tener la capacidad de valorar y apreciar a padres, hermanos, parientes e integrarse a su comunidad, siendo afectivo, alegre y equilibrado en sus relaciones escolares y familiares.

- Ser capaz de poseer y crear conciencia ecológica, valorando, respetando y preservando el entorno natural.
- Poseer las competencias fundamentales que le permitan egresar de educación media con una especialidad técnico profesional.
- Ser capaz de valorar la identidad del país, respetando los valores patrios.
- Ser responsable con sus deberes escolares autónomo, analítico, crítico y respetuoso de las normas disciplinarias establecidas en el Manual de Convivencia Escolar.

### **Perfil del Apoderado del Colegio Chile Norte**

Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la constitución política de la República de Chile.

#### **Capítulo I: Bases de la institucionalidad**

**Artículo 1°:** Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

- La familia es el núcleo fundamental de la sociedad.

#### **Capítulo III: De los deberes y derechos constitucionales.**

**Artículo 19°:** El derecho a la educación.

- La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida.
- Los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar de sus hijos.
- Corresponderá al estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.

La comunidad de nuestro colegio, considera a la familia como activo colaborador de la labor educativa en la formación de hábitos y valores.

#### **El apoderado del Colegio:**

- Es reconocido como sujeto responsable de la educación de sus hijos, compartiendo este compromiso con el establecimiento, aceptando cuando corresponda las sanciones o amonestaciones que emanan del reglamento de convivencia, con el fin de formar mejores personas.
- Se identifica con los principios y valores que emanan del P. E. I.
- Asiste a las reuniones de apoderados y entrevistas con los profesores; entendiendo que es una instancia de compromiso y responsabilidad en el monitoreo de los logros de aprendizaje y el comportamiento de su hijo (a).
- Fomenta en sus hijos los hábitos de puntualidad, respeto, presentación personal y responsabilidad en sus estudios.
- Es respetuoso y amable con todos los integrantes de la comunidad educativa, sobre todo en actitud y buen vocabulario

## Diagnóstico institucional

### AUTOEVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

#### Resultados encuestas de Clima y Satisfacción de Usuarios

##### Encuesta de Clima:

Los resultados de la última encuesta de Clima Laboral muestran un alto nivel de nivel de agrado (en un rango de 0 a 100%) que manifiestan los funcionarios por desempeñarse en el establecimiento; sólo se hace necesario mejorar los ejes de incentivos y compensaciones, donde casi la mitad de los funcionarios como se puede observar en la tabla a continuación:

Variable	PERCEPCIÓN			
	NEGATIVA	NEUTRA	POSITIVA	FINAL
Participación de los actores	0.00%	11.52%	88.48%	88.48%
Planificación y objetivos	0.00%	13.33%	86.67%	86,67%
Estructura organizacional	0.00%	15.15%	84.85%	84.85%
Percepción del Equipo Directivo	0.00%	9.09%	90.91%	90.91%
Identificación con la organización	0.00%	28.75%	71.25%	71.25%
Orientación al Usuario	0.61%	9.09%	90.30%	89.70%
Trabajo en equipo y colaboración	0.61%	19.39%	80.00%	79.39%
Comunicación y respeto	0.61%	11.52%	87.88%	87.27%
Alineamiento organizacional	0.61%	20.25%	79.14%	78.53%
Oportunidades de desarrollo (Formación personal)	0.85%	34.65%	64.51%	63.66%
Comunidades internas	1.22%	22.56%	76.22%	75.00%
Estabilidad laboral	1.23%	18.40%	80.37%	79.14%
Percepción del equipo de administración central	1.33%	29.33%	69.33%	68.00%
Condiciones de trabajo y seguridad	1.82%	21.82%	76.36%	74.55%
Relaciones interpersonales	1.84%	15.34%	82.82%	80.98%
Relación con la jefatura directa	2.42%	12.73%	84.85%	82.42%
Recursos materiales y humanos	4.24%	21.21%	74.55%	70.30%
Incentivos (Motivación laboral)	4.88%	35.98%	59.15%	54.27%
Compensaciones (remuneraciones)	8.48%	76.97%	63.03%	54.55%

**Diagnóstico de la situación inicial de la escuela en cuanto a las Áreas de Gestión Institucional:**

Para la obtención de los datos se consideró la siguiente muestra para cada una de las áreas, según el universo de funcionarios del establecimiento:

Área	Universo Nº de funcionario	Nº de funcionarios considerados	% de Universo de Funcionarios
Liderazgo	07 directivos	04 directivos	58%
Gestión Curricular	47 Docentes	21 Docentes	45%
Convivencia escolar	10 Equipo psicosocial	05 Equipo psicosocial	50%
Gestión de recurso	03 Administrativos	02 Administrativos	67%

**DIMENSIÓN I: LIDERAZGO**

Subdimensión	Estándares	0	1	2	3	4	5
Liderazgo del Sostenedor	1. El sostenedor se responsabiliza por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, el desempeño y el cumplimiento de la normativa vigente de los establecimientos a su cargo.				X		
	2. El sostenedor define formalmente las funciones que asumirá centralizadamente y aquellas que delegará a los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y cumple con sus compromisos.				X		
	3. El sostenedor comunica altas expectativas a los directores de los establecimientos a su cargo, les establece metas desafiantes, clarifica sus atribuciones y evalúa su desempeño.				X		
	4. El sostenedor introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo.				X		
	5. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes.				X		
	6. El sostenedor se asegura de que los establecimientos a su cargo funcionen en red, y en el caso de				X		

	tener solo un centro educativo bajo su responsabilidad, procura establecer alianzas con establecimientos similares.						
Liderazgo del Director	1. El director centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, y se responsabiliza por sus resultados.					X	
	2. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.					X	
	3. El director instaura una cultura de altas expectativas y moviliza a la comunidad educativa hacia la mejora continua.					X	
	4. El director instaura en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa.					X	
	5. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.					X	
Planificación y Gestión de Resultados	1. El director elabora un plan de mejoramiento de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.				X		
	2. El director monitorea la implementación del plan de mejoramiento, evalúa el cumplimiento de las metas y realiza adecuaciones cuando corresponde.					X	
	3. El director y el equipo directivo sistematizan continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones.					X	

## DIMENSIÓN II: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Subdimensión	Estándares	0	1	2	3	4	5
	1. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio.					X	
	2. El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.					X	
	3. El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción					X	

Gestión Curricular	efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.						
	4. El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.					X	
	5. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas.					X	
Enseñanza y aprendizaje en el Aula	1. Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar.					X	
	2. Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.					X	
	3. Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.				X		
	4. Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases.				X		
	5. Los docentes se aseguran de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad.				X		
	6. Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.			X			
	1. El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios.			X			

Apoyo en el Desarrollo de los Estudiantes	2. El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.			X			
	3. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.				X		
	4. El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar.				X		
	5. El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas.					X	

### DIMENSIÓN III: CONVIVENCIA ESCOLAR

Subdimensión	Estándares	0	1	2	3	4	5
Formación	1. El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.				X		
	2. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso y los orienta formativa y académicamente.			X			
	3. El equipo directivo y los docentes transmiten altas expectativas a los estudiantes, y los orientan y apoyan en la toma de decisiones sobre su futuro.				X		
	4. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.			X			
	5. El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes.						

Convivencia	1. El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.				X		
	2. El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad, incluyendo la equidad de género, como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.					X	
	3. El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común.					X	
	4. El equipo directivo y los docentes acuerdan reglas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.				X		
	5. El personal del establecimiento resguarda la integridad física y psicológica de todos los estudiantes durante la jornada escolar.					X	
	6. El equipo directivo y los docentes abordan decididamente las conductas que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento.					X	
Participación y Vida Democrática	1. El equipo directivo y los docentes promueven el sentido de pertenencia y participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.				X		
	2. El personal del establecimiento promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente, y los motivan a realizar aportes concretos.				X		
	3. El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.				X		
	4. El equipo directivo promueve la formación democrática y ciudadana, y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.				X		
	5. El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.				X		

## DIMENSIÓN IV: GESTIÓN DE RECURSOS

Subdimensión	Estándares	0	1	2	3	4	5
Gestión de Personal	1. El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.				X		
	2. El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.				X		
	3. El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.						
	4. El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.						
	5. El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo.						
Gestión de Recursos Financieros.	1. El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.					X	
	2. El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.					X	
	3. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente.						
	4. El sostenedor y el equipo directivo conocen las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional.						
	1. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.					X	

Gestión de Recursos Educativos	2. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.				X		
	3. El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.					X	

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### Síntesis de los componentes del PEI

<b>Visión</b>	Desarrollar competencias personales y profesionales que posibiliten la generación de estudiantes comprometidos con su proyecto de vida, aportando al desarrollo de nuestra región y país con un espíritu marcado por la constante superación y visión positiva de la vida.
<b>Misión</b>	Construir una comunidad de aprendizajes de calidad que cuente con espacios armónicos de convivencia escolar y que en base a valores humanistas pueda brindar una Educación Inclusiva con equidad a todos los estudiantes.
<b>Sello 1</b>	Procesos de aprendizajes de calidad y con seguimiento: Asegurar la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular del Mineduc y de resultados de aprendizaje, en coherencia con el Proyecto Educativo del Colegio Chile Norte.
<b>Sello 2</b>	Un modelo formativo integral para la vida: Incrementar el compromiso de la comunidad escolar a nivel de la imagen institucional, de forma que, Directivos, Docentes, Asistentes de la Educación, Apoderados y Estudiantes; participen y practiquen las responsabilidades junto a los compromisos que demanda la adhesión al proyecto educativo del colegio.
<b>Sello 3</b>	Desarrollo de la autoestima y autonomía como parte de la cultura escolar: Crear de una cultura escolar orientada al desarrollo de la autonomía y la autoestima en el estudiante, del Proyecto Educativo del Colegio Chile Norte.
<b>Valores y Competencias</b>	<p><b>Respeto:</b> Es la consideración de que alguien tiene valor por sí mismo y se establece como reciprocidad: respeto mutuo, reconocimiento mutuo. Saber valorar los intereses y necesidades de otro individuo.</p> <p><b>Responsabilidad:</b> Obligación, ya sea moral o incluso legal de cumplir con lo que se ha comprometido. Es actuar o dejar de actuar, valorando los derechos, condición y circunstancias, tratando de no dañar, ni dejar de beneficiarse a sí mismo o a los demás.</p> <p><b>Tolerancia:</b> es el respeto con igualdad sin distinciones de ningún tipo. Aceptar a una persona como es, sin discriminarlo. Es la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida.</p>

## EJECUCIÓN SELLOS PEI 2019-2023

Sello	Elemento Estructurante	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
1. Aprendizaje de calidad con seguimiento y monitoreo	a. Focalizar y operar la calidad de la asignatura Lenguaje en el proceso lector (Plan Lector).					
	1. Lectura Mensual (Lectura complementaria) Asignatura de Lenguaje lectura de 07 librillos anuales. (PME_2019)	X				
	2. Comprensión Lectora: 15 min, 1er bloque 1ero. EGB a 4to EM. Mayor participación del CRA y el PIE. (PME_2019)	X				
	3. Caligrafía: 2 Caligrafías semanales. 1ero a 4to de EGB.	X				
	4. Velocidad Lectora: 1ero a 6to EGB [Profesor / Asignatura / PIE]	X				
	5. Fluidez Lectora: 1ero a 6to EGB (Trabajo con textos alusivos a la cultura Aymara). (PME_2019)	X	X			
	6. Dictado Vocabulario Asignatura: 1ero a 6to EGB. Trabajo de transversales a definir.	X				
	7. Uso del 100% de los textos escolares Mineduc en las asignaturas fundamentales. (PME_2019)	X	X	X		
	b. Operar de método Singapur desde preescolar a 1er Ciclo. (PME_2019)	X	X	X		
	c. Evaluación y estándares de aprendizaje. Entregar evaluaciones y modelo de solución. (PME_2019)	X	X	X		
	d. Diseño universal de aprendizaje (DUA).	X	X			
	e. Inglés DUAL / por Competencias. (PME_2019)	X	X	X	X	X
	f. Centrar el trabajo PIE en definiciones y objetivos del programa según las especificaciones Mineduc Sea cercanos a los estudiantes y las familias. (PME_2019)	X	X			
g. Potenciar la gestión institucional a partir del SNED. De forma de trabajar un sistema de incentivos permanente en relación a los cumplimientos de metas referidas al cargo. (revisión objetiva de la relación cargo-tiempo en la jerarquía docentes directivos). (PME_2019)	X					
h. Asegurar que roles y funciones del personal, se ejerzan en concordancia con el organigrama institucional, según descripciones y jerarquía de cargos. A partir de perfiles de competencias para definir la selección, contratación e inducción de sus profesionales (jefaturas y asistentes de la educación).	X	-	-	-	-	
i. Evaluación tipo 360° de desempeño docente, controlar el uso de celulares y revisar el rol del Profesor Jefe (Jerarquización del personal).	-	X	X	-	-	
j. Modelo pedagógico b_Learning.	-	X	X	-	-	
k. Modelo de aprendizaje para el desarrollo de la autoestima.	X	X	-	-	-	
2. Modelo formativo integral para la vida	a. Potenciar el compromiso de los profesores con la comunidad escolar a nivel de la imagen institucional, Alumnos y Apoderados. Disponer de una asistencia a clases promedio de un 92%. (PME_2019)	X	X	X		
	b. Fortalecer la aplicación de protocolos de convivencia y la permanencia segura de toda comunidad educativa.	X	X	-	-	-
	b.1. Que el colegio tome más precauciones ante el ingreso o porte de artefactos que intimiden o agredan físicamente.	X	-	-	-	-
	c. Trabajar el sentido de pertenencia en todos los estamentos de la institución.	-	X	X	X	-
	d. Desarrolla el compromiso y la participación a nivel de la institución. (PME_2019)	X	X	X		
	e. Certificación ICDL alumnos TIC / Auto aprendizaje Apoderados.	-	X	X	X	X
	f. Rol del Profesor Jefe (8 hrs ped). (PME_2019)	X				
	g. Cursos de formación de líderes CGPA y CEAL.	-	X	X	X	-
	h. Crear todos los espacios Extra programáticos la participación y oportunidad equitativa entre damas y varones.	-	X	-	-	-
	i. Desarrollar hábitos y actitudes en los estudiantes para enfrentar situaciones de emergencias.	-	X	X	X	X
j. Intervención a estudiantes para prepararlos ante agentes externos.	-	X	X	X	X	
3. Desarrollo de la	a. Trabajo de la autoestima y la autonomía como un transversal.	-	X	X	X	-
	b. Más actividades recreativas como es el caso de deportes y juegos. (PME_2019)	X	X	X	X	X
	c. Actividades de socialización en los recreos para los alumnos de media.	X	X	X	X	X
	d. Mejorar de los canales de comunicación e información. Sobre todo en la media y su proyección de vida. Hay que ponerlos a pensar en sus problemas de vida. Y los problemas de la HC. (PME_2019)	X	X	X		
	e. Desarrollo y trabajo de los transversales orientados al sello.	-	X	X	X	X
	f. Desarrollar el autocuidado, cuidado del entorno y de la comunidad educativa.	-	X	X	X	-

## DISTRIBUCIÓN PEI AÑO1 EN PME 2019

LIDERAZGO DIRECTIVO	1.f. Centrar el trabajo PIE en definiciones y objetivos del programa según las especificaciones Mineduc Sea cercanos a los estudiantes y las familias. (PME_2019)
	2.a. Potenciar el compromiso de los profesores con la comunidad escolar a nivel de la imagen institucional, Alumnos y Apoderados. Disponer de una asistencia a clases promedio de un 93%. (PME_2019)
	1.h. Asegurar que roles y funciones del personal, se ejerzan en concordancia con el organigrama institucional, según descripciones y jerarquía de cargos. A partir de perfiles de competencias para definir la selección, contratación e inducción de sus profesionales (jefaturas y asistentes de la educación).
	2.d. Desarrolla el compromiso y la participación a nivel de la institución. (PME_2019)
GESTIÓN PEDAGÓGICA	1.a. Focalizar y operar la calidad de la asignatura Lenguaje en el proceso lector (Plan Lector).
	1.a7. Uso del 100% de los textos escolares Mineduc en las asignaturas fundamentales. (PME_2019)
	1.c. Evaluación y estándares de aprendizaje. Entregar evaluaciones y modelo de solución. (PME_2019)
	1.b. Operar de método Singapur desde preescolar a 1er Ciclo. (PME_2019)
	1.d. Diseño universal de aprendizaje (DUA).
	1.k. Modelo de aprendizaje para el desarrollo de la autoestima.
	1.e. Inglés DUAL / por Competencias. (PME_2019)
CONVIVENCIA ESCOLAR	2.b. Fortalecer la aplicación de protocolos de convivencia y la permanencia segura de toda comunidad educativa.
	2.b.1. Que el colegio tome más precauciones ante el ingreso o porte de artefactos que intimiden o agreden físicamente.
	3.b. Más actividades recreativas como es el caso de deportes y juegos. (PME_2019)
	3.d. Mejorar de los canales de comunicación e información. Sobre todo en la media y su proyección de vida. Hay que ponerlos a pensar en sus problemas de vida. Y los problemas de la HC. (PME_2019)
GESTIÓN DE RECURSOS	1.f. Rol del Profesor Jefe (8 hrs ped). (PME_2019)
	1.g. Potenciar la gestión institucional a partir del SNED. De forma de trabajar un sistema de incentivos permanente en relación a los cumplimientos de metas referidas al cargo. (Revisión objetiva de la relación cargo-tiempo en la jerarquía docentes directivos). (PME_2019)
	Otros a definir por Sandra.
	Otros a definir por Sandra.

## Vinculación PEI con el Modelo de la Gestión Escolar

Sello	Dimensión de Gestión Pedagógica	Dimensión de Liderazgo	Dimensión de Convivencia Escolar	Dimensión de Gestión de Recursos
<p>Procesos de aprendizajes de calidad y con seguimiento: Asegurar la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular del Mineduc y de resultados de aprendizaje, en coherencia con el Proyecto Educativo del Colegio Chile Norte.</p>	<p>Organización Curricular: prácticas del establecimiento educacional para asegurar que la propuesta curricular diseñada sea coherente con el PEI y articulada con el Marco Curricular, en el contexto de las necesidades formativas y educativas de todos y cada uno de los estudiantes, fortaleciendo la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de ellos, desde el curriculum como en actividades extra programáticas.</p>	<p>El equipo Directivo promueve instancias de trabajo en equipo de todos los estamentos que aseguran un actuar coordinado de los actores de la comunidad educativa en función del logro de los Objetivos Institucionales propuestos en nuestro PEI y la calidad de los aprendizajes fundamentales de los estudiantes. Existen prácticas que implementan y evalúan acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.</p>	<p>Existen prácticas para garantizar que el clima y la convivencia favorezcan el aprendizaje tanto dentro como fuera del aula, respetando la diversidad y promoviendo una cultura inclusiva, dando énfasis a los objetivos de aprendizaje transversales presentes en el curriculum, implementando acciones que permitan contribuir al desarrollo psicosocial, cognitivo, afectivo y físico de los estudiantes.</p>	<p>Existen prácticas para asegurar que la comunidad utilice los servicios disponibles mediante el trabajo en equipo en el establecimiento educacional, utilización de manera eficiente los recursos financieros, materiales, tecnológicos, equipamiento e infraestructura a fin de implementar el PEI.</p>
<p>Un modelo formativo integral para la vida: Incrementar el compromiso de la comunidad escolar a nivel de la imagen institucional, de forma que, Directivos, Docentes, Asistentes de la Educación, Apoderados y Estudiantes; participen y practiquen las responsabilidades junto a los compromisos que demanda la adhesión al proyecto educativo del colegio.</p>	<p>Existen prácticas para garantizar que el clima y la convivencia favorezcan el aprendizaje en el aula y en todo momento de la vida escolar, respetando la diversidad y dando énfasis a los objetivos de aprendizaje transversales presentes en el curriculum. Existen prácticas para asegurar que los docentes mantienen altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes sin exclusión o segregación, fortaleciendo valores culturales propios del colegio y valores nacionales.</p>	<p>Existen prácticas para asegurar que el PEI considera las necesidades educativas y formativas de los alumnos y las expectativas e intereses de su comunidad educativa. Existen prácticas para asegurar que el PEI orienta y articula las distintas acciones, instrumentos y estrategias del establecimiento</p>	<p>Convivencia Escolar en conjunto con el equipo Directivo establece lineamientos para implementar diversas acciones facilitadoras que promueven la integración social como un proceso activo para que los estudiantes y apoderados desarrollen sus capacidades personales y sociales mediante la participación democrática y dinámica en la comunidad educativa durante toda su vida escolar.</p>	<p>Para desarrollar una educación más inclusiva, el establecimiento busca de disponer recursos que apoyen el proceso de transición. Centrándose en iniciar nuevos proyectos y avances, buscando constantemente diversos recursos humanos, intelectuales y materiales, al igual que financieros – que puedan apoyar el proceso de cambio e innovación frente al trabajo pedagógico y escolar</p>
<p>Desarrollo de la autoestima y autonomía como parte de la cultura escolar: Crear de una cultura escolar orientada al desarrollo de la autonomía y la autoestima en el estudiante, del Proyecto Educativo del Colegio Chile Norte.</p>	<p>Las prácticas educativas responden al contexto y a la cultura, donde el desarrollo integral de estudiante son el foco principal de nuestro accionar. Los enfoques inclusivos a trabajar en el establecimiento se basan en un conjunto de actitudes y valores, así como de conocimientos y habilidades pedagógicas, ofreciendo oportunidades a todos nuestros estudiantes con la convicción de que todos pueden aprender y lograr aprendizajes de calidad, con equidad. Apoyando a los que presenten necesidades educativas, sociales y o emocionales y potenciando a los con talentos diversos.</p>	<p>El Liderazgo directivo se focaliza en construir una comunidad segura, acogedora, estimulante y colaboradora, en donde cada uno es valorado positivamente, promoviendo una cultura inclusiva mediante el desarrollo de valores y habilidades sociales, afectivas y de aprendizaje que mejoren constantemente el desarrollo de la autoestima y autonomía de nuestros estudiantes.</p>	<p>Convivencia escolar planifica, implementa y evalúa planes y acciones que permitan al establecimiento emprender como una organización escolar que apoye y promueva programas efectivos de educación inclusiva, promoviendo la visión del establecimiento como un todo con énfasis en el respeto y la colaboración de docentes, alumnos y apoderado.</p>	<p>El establecimiento brinda los espacios y la infraestructura de manera adecuada, velando por el uso eficiente de recursos humanos y materiales destinados al desarrollo de acciones de mejora que permitan realizar intervenciones progresivas focalizadas en la integración social mediante la participación y la igualdad de oportunidades de los diversos actores de la comunidad educativa.</p>

## Vinculación PEI

Sello	Plan de Convivencia Escolar	Plan de Sexualidad, Afectividad y Género	Plan de Seguridad Escolar	Plan de Formación Ciudadana	Plan de Inclusión	Plan de Desarrollo Profesional Docente
<p>Procesos de aprendizajes de calidad y con seguimiento: Asegurar la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular del Mineduc y de resultados de aprendizaje, en coherencia con el Proyecto Educativo del Colegio Chile Norte.</p>	<p>De manera transversal se vincula con el PEI a través de la planificación e implementación de las siguientes acciones: Instancias y cesiones de reflexión pedagógica respecto al fortalecimiento de las capacidades docentes en consejo de profesores, reuniones de departamentos, visitas al aula ,y otros que proporcionen apoyo necesario para que cada profesor potencie su desempeño y todos los estudiantes reciban mejores e iguales oportunidades de aprendizaje.</p>	<p>Trabajo coordinado de departamento de Orientación, HPV, Profesores Jefes. - Trabajo articulado para generar conocimientos en el desarrollo de habilidades y actitudes, para que los estudiantes adquieran progresivamente criterios para conducir su proyecto de vida, con una Adecuada educación sexual, afectiva y de género basada en principios, valores y derechos de todos nuestros estudiantes y sus familias.</p>	<p>Establecer y garantizar espacios seguros para el correcto desarrollo educativo de los estudiantes a fin de que puedan lograr progresivamente aprendizajes de manera sustentable en el tiempo, teniendo presente la importancia de una cultura de seguridad y auto cuidado, en las aulas , recreos y Diversos espacios internos y externos en los que participan los estudiantes.</p>	<p>Se vincula con el PEI por medio de la planificación y ejecución de algunas acciones contenidas en el Plan. - Implementar espacios de participación democrática incorporando a todos los estamentos de la comunidad escolar. Fomentar en los estudiantes el respeto, la tolerancia, la cooperación y la libertad de expresión y que puedan tomar decisiones en conciencia respecto de sus derechos y deberes como ciudadanos responsables.</p>	<p>Se vincula con PEI y través de la planificación y ejecución de las acciones: Trabajo Colaborativo entre docentes y docentes PIE. Prácticas Inclusivas en el Aula donde se utiliza el trabajo colaborativo en grupos heterogéneos. En relación a la igualdad de oportunidades con reforzamientos y o tutorías pedagógicas. Procesos de admisión justo y transparente, formación de cursos mixtos, apoyo del departamento psicosocial y convivencia escolar.</p>	<p>Ofrecemos oportunidades a nuestros docentes y funcionarios de capacitación y perfeccionamiento, con el fin de afianzar su compromiso con los objetivos y metas propuestas en el PEI. Contando con los espacios y tiempos para actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de su desempeño profesional.</p>
<p>Un modelo formativo integral para la vida: Incrementar el compromiso de la comunidad escolar a nivel de la imagen institucional, de forma que, Directivos, Docentes, Asistentes de la Educación, Apoderados y Estudiantes; participen y practiquen las responsabilidades junto a los compromisos que demanda la adhesión al proyecto educativo del colegio.</p>	<p>A través de la socialización, difusión y monitoreo de la ejecución del Plan de profesores jefes y prácticas que fomenten una cultura inclusiva y comprometida con el PEI. Intervención según un Debido Proceso y mediación para la resolución de conflictos escolares emergentes y contención en los recreos. Establecer y aplicar principales normas y protocolos de convivencia en salas de clases y en todos los momentos de la vida escolar.</p>	<p>.Reconocer e identificar las diferencias que existen entre género, aprender a respetarlas y aceptarlas mediante estrategias que permitan establecerlo en el tiempo escolar y en coherencia con el PEI. Para nuestra comunidad escolar es importante promover una educación integral que fomente el respeto y cuidado personal de cada estudiante, entregándoles herramientas que sirvan para afrontar con inteligencia y responsabilidad su propia sexualidad y las relaciones sociales entre pares.</p>	<p>Generar en nuestra comunidad escolar una actitud de auto protección, auto cuidado y apoyo a los más necesitados, teniendo por sustento una responsabilidad colectiva frente a la seguridad y el cuidado de las personas, compañeros y de nuestro entorno más cercano.</p>	<p>Desarrollar acciones que den relevancia a la comprensión y al análisis del concepto de ciudadanía y su formación de Espacios de participación en diversos estamentos de la comunidad educativa. Elección democrática de Directivas de cursos y diversos estamentos y desarrollo de una cultura de transparencia Generar sentido de participación democrática en la comunidad educativa formando ciudadanos responsables en lo moral y cívico.</p>	<p>En el ámbito de la formación integral se vincula por medio de la ejecución de las acciones como; Talleres Acle y Sep. Celebración y participación democrática en diversas actividades. En relación a la igualdad de oportunidades se vincula a través de Participación en giras estudiantiles, Centro General de estudiantes, participación en diversos concursos, proyectos o programas escolares internos y externos.</p>	<p>Desarrollar una cultura educativa que permita instalar prácticas en el aula con acompañamiento profesional periódico y reforzando el desempeño cotidiano al interior de ella considerando el contexto de la comunidad educativa, el sentido de pertenencia e identidad regional apoyado desde el plan de formación ciudadana con énfasis en el compromiso de los actores de la comunidad educativa, con la mejora de las practica docentes, bajo una conducción de liderazgos efectivos y con sus estudiantes.</p>

Desarrollo de la autoestima y autonomía como parte de la cultura escolar: Crear de una cultura escolar orientada al desarrollo de la autonomía y la autoestima en el estudiante, del Proyecto Educativo del Colegio Chile Norte.	Generar instancias para la Participación de la comunidad en diversas actividades recreativas, de pertenencia y actividades folclóricas y deportivas. Fortalecimiento de la autoestima y autonomía, la identidad, y sentido de pertenencia por medio del trabajo en orientación y consejo de curso y el plan de formación ciudadana en todos los niveles de enseñanza.	Reforzar el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto a la diversidad sexual, social, cultural, mediante actividades que favorezcan la aceptación de sí mismo y de los demás, en concordancia con el Plan sexualidad, afectividad y de equidad de género en el colegio.	Capacitar en cómo enfrentar las distintas emergencias que puedan afectar a la comunidad educativa, a todos los actores que son parte de ella, organizando actividades con temáticas claves, sensibilización y difusión, desarrollo de protocolos de actuación o programas preventivos y operativos basados en el respeto, la solidaridad y disciplina.	Valorar los principios de la inclusión y la no discriminación es decir, que considere la diversidad de intereses y características de sus miembros, fortaleciendo el respeto a las diferencias, fomentando en ellos un crecimiento personal y social permanente	Establecer en conjunto con la familia una actitud de acompañamiento hacia el estudiante que ayude a promover su autoestima y autonomía escolar. Realizando talleres en aula con profesores jefes, talleres según intereses o necesidades detectadas, y talleres para escuela para padres. Entendiendo que la familia es el primer agente educativo de un estudiante.	Ofrecemos oportunidades a los docentes y funcionarios de Instancias mensuales de reflexión grupal respecto al fortalecimiento de las capacidades docentes que proporcionen apoyo necesario para que cada profesor desempeñe su trabajo y todos los estudiantes reciban aprendizajes de calidad y con equidad
--	---	--	--	---	--	--

### Autoevaluación Institucional

Título	Pregunta	Respuesta
Dimensiones	¿Cómo ha sido el cumplimiento de los objetivos en relación a las acciones ejecutadas?	Las acciones consideraron las estrategias descritas en fase estratégica, sin embargo, debe existir mayor alineación entre objetivos anuales y estratégicos. De las acciones planificadas del PME éstas se realizaron en un 100%, las cuales permitieron el logro de los objetivos planteados en cada dimensión y subdimensión. Lo cual refleja una buena capacidad de gestión del equipo directivo según sesión de verificación por parte del MINEDUC .
Dimensiones	Los objetivos y acciones anuales de cada dimensión de proceso ¿Qué cambios generaron en las prácticas cotidianas de la comunidad educativa?	Mejoran los nivel de ejecución , ya que mediante las diferentes fases de desarrollo se logra incorporar y fortalecer las características asociadas a niveles de calidad que presentan propósitos explícitos y claros, con progresión secuencial de los procesos orientadas a buenos resultados y buscar la incorporación de la evaluación y perfeccionamiento al finalizar el ciclo de 4 años.
Dimensiones	¿Cuáles son las principales conclusiones que se obtuvieron del análisis y el nivel de desarrollo del último PME implementado?	Se debe mejorar la coherencia entre los distintos elementos de la planificación anual, ya que esto dificulta la instalación de procesos institucionales sistemáticos, con niveles de calidad incrementales en el tiempo. Se debe focalizar para el presente año en los elementos identitarios del PEI y reducir la cantidad de acciones del año 2019
Dimensión de resultados	¿Cuál es el grado de cumplimiento de las metas de su PME anterior?	El grado de cumplimiento de las diferentes áreas; eficiencia interna, resultados de aprendizaje y ejecución de las acciones del PME se encuentran entre el 75% y el 90% El grado de cumplimiento es alto con resultados favorables ya que las 49 acciones ejecutadas en el año anterior se encontraron entre el 50 y el 99% en su nivel de ejecución
Dimensión de resultados	¿De qué manera el cumplimiento de las metas muestran efectos respecto del logro de los objetivos?	Las metas están en concordancia con los objetivos de acuerdo a lo planificado y propuesto por la comunidad educativa. Hemos avanzado gradualmente en forma positiva y eso se refleja en los resultados institucionales obtenidos , en una mayor participación de las familias y en un mayor sentido de pertenencia y apoyo al proyecto educativo institucional.
Dimensión de resultados	Si los resultados fueron favorables en relación a lo esperado ¿qué prácticas perdurarán en el tiempo?	Las acciones de acompañamiento y supervisión de las practicas pedagógicas, el trabajo colaborativo con docentes a través de los departamentos de asignaturas y espacios de reflexión pedagógica. La capacitación y perfeccionamiento continuo del recurso humano existente. Apoyo a los estudiantes en los aspectos emocionales, psicosociales, académicos, reforzamiento a los alumnos talentosos y con desventajas. Apertura del colegio a la comunidad educativa, como un polo de cultura.
Dimensión de resultados	Si los resultados no fueron favorables de acuerdo a lo esperado ¿Qué decisiones se deben adoptar?	Focalizar los esfuerzos en el trabajo mediante planes de acción, departamentos de asignatura y reflexiones pedagógicas en habilidades más descendidas que no alcanzaron la meta a nivel transversal respecto al nivel de logro en evaluación final de los estudiantes. Se analizarán resultados académicos e indicadores de aprendizaje, en tres momentos del año escolar, para mejorar la toma de decisiones.

## Implementación de Planes

Título	Pregunta	Respuesta
Política de Convivencia Escolar (Plan de Gestión de la Convivencia)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela?	Hemos avanzado progresivamente hacia la mejora, ya que se cuenta con un Plan de Gestión de la convivencia, consensuado y conocido por toda la comunidad escolar, además de incorporar las actualizaciones en reglamentaciones y normativas. Tenemos incorporado a la gestión un equipo multidisciplinario con una dupla psicosocial, para apoyar a los estudiantes, familias y docentes.
Política de Convivencia Escolar (Plan de Gestión de la Convivencia)	¿Qué nos falta por mejorar?	Nos falta mejorar aun el proceso de educar a las familias en torno a la temática de Convivencia Escolar ya que hay muchos mitos e información errada. En relación a las prácticas pedagógicas están han avanzado hacia un clima positivo sin embargo aún nos falta avanzar en el liderazgo del profesor jefe como agente responsable del proceso formativo y académico de sus estudiantes a cargo.
Política de Sexualidad (Plan de Sexualidad, Afectividad y Género)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de este plan en la escuela?	No se puede evaluar avance de Plan de Sexualidad ya que éste se encuentra en etapa de instalación e implementación. Si bien, cabe considerar que antes de la elaboración del Plan según normativa requerido, existen acciones realizadas desde Orientación y Convivencia con apoyo en redes externas cercanas al colegio.
Política de Sexualidad (Plan de Sexualidad, Afectividad y Género)	¿Qué nos falta por mejorar?	Los cambios actuales de la sociedad nos demanda la tarea de estructurar los ambientes pedagógicos, y la mirada social y afectiva en como se relacionan hoy los niños y jóvenes en base a acciones democráticas y a la necesidad de formar en valores basados en los derechos humanos, en la equidad de género, en la inclusión y la no discriminación.
Política de Seguridad (Plan Integral de Seguridad Escolar)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de este plan en la escuela?	El avance en la implementación de la política de Seguridad en nuestro establecimiento es continuo porque nuestra meta es cumplir con los objetivos planteados en el PISE. Se ha avanzado significativamente, con protocolos y medidas de protección efectivas para la comunidad educativa. Contamos con recreo y espacios seguros para toda la comunidad.
Política de Seguridad (Plan Integral de Seguridad Escolar)	¿Qué nos falta por mejorar?	Una mayor y más expedita difusión del programa entre los diferentes integrantes del establecimiento educativo. Contar con un equipo de seguridad escolar durante la jornada diaria, prevencionista y técnico en enfermería.
Política de Inclusión (Plan de Apoyo a la Inclusión)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela?	Hemos avanzado progresivamente a través de la implementación del Plan de Inclusión con acciones claras que involucra a toda la comunidad considerando los pilares de la Ley de Inclusión. Somos un establecimiento con una mirada inclusiva, con apertura a toda la comunidad. Contamos con PIE, con apoyo de profesional para alumnos con otras NEE, alumnos extranjeros, descendientes de diferentes etnias culturales, diferentes creencias y religiones.
Política de Inclusión (Plan de apoyo a la inclusión)	¿Qué nos falta por mejorar?	La nueva mirada transformadora de educación inclusiva es un proceso gradual, caminar hacia una comunidad inclusiva va de la mano con una adecuada implementación del Plan de Inclusión y el conocimiento y accionar respecto a las nuevas normativas propuestas por MINEDUC. Falta mejorar los procesos de monitoreo y evaluación del plan.
Política de Formación Ciudadana (Plan de Formación Ciudadana)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela?	El plan de formación ciudadana se ha implementado de acuerdo a su cronograma, realizando acciones planificadas enmarcado en nuestro PME, realizando talleres de educación cívica, incorporando talleres en las clases de orientación y consejo de curso, además hemos aumentado la participación activa del centro de alumnos, con participación en los consejos Escolares.
Política de Formación Ciudadana (Plan de Formación Ciudadana)	¿Qué nos falta por mejorar?	Desarrollar un monitoreo sistemático en acciones a desarrollar en sala. Se debe también mejorar en el cumplimiento de plazos establecidos para entrega de documentación solicitada. Incorporar a las familias y apoderados al trabajo y actividades propuestas dentro del plan de trabajo anual.
Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente)	¿Cuáles son las tres principales necesidades de desarrollo profesional docente, de su comunidad?	Se ha avanzado significativamente, si bien el plan ha sido elaborado el año 2018, durante el transcurso del PME se han identificado y priorizado las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los docentes y asistentes de la educación generando diversas modalidades de desarrollo profesional continuo y la participación del colegio en redes de apoyo externas y pedagógicas.
Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente)	Considerará acción de mejora que involucren/considera la formación/capacitación de sus docentes en el transcurso del año?	Mantener el foco en lo pedagógico por sobre lo administrativo, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo. Esto implica un cambio cultural, en el que exista un giro desde el aprendizaje individual, o cursos ocasionales hacia un aprendizaje organizacional constante, sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y acción conjunta.

## Implementación Curricular

Pregunta	Respuesta
Describe la(s) principal(es) dificultad(es) respecto de la implementación curricular detectadas por los docentes y equipo de gestión	Las principales dificultades respecto a la implementación curricular detectada por los docentes se encuentran, la debilidad respecto a conocimientos actualizados de planes de estudio y normativas vigentes. Creación de los instrumentos de evaluación y apoyo en estrategias didácticas para mejorar la interacción pedagógica. Falta disposición del docente a actualizar sus prácticas pedagógicas. Falta concordancia entre lo planificado, lo enseñado en clases y lo aprendido por los estudiantes.
¿Cómo impactan las dificultades identificadas anteriormente, en la cobertura curricular?	Impactan en los bajos resultados de los estudiantes en las deficiencias del cambio de ciclo. El cambio de profesores, pues pierden la continuidad de aprendizaje. La cobertura o el trabajo curricular implican hacerse cargo de la realidad y las necesidades de los y las estudiantes para que avancen hacia el logro de los objetivos de aprendizaje para su desarrollo, según el nivel y las diferentes asignaturas.
¿Cómo se ha abordado la implementación del currículo para responder a las necesidades de los estudiantes?	Un desafío clave de la gestión curricular es generar coherencia entre lo que se planifica enseñar, lo que se enseña en las salas de clases y lo que los estudiantes deben aprender. Cambiar los estilos de enseñanza basados en el desarrollo de competencias y habilidades y no en los contenidos.
¿Cómo la implementación del currículum ha servido para abordar los sellos del PEI? ¿Se ha enfatizado en algún aspecto en particular?, ¿Cuál?	El trabajo colaborativo y participativo del nuevo PEI, nos permitirá mejorar la calidad de la gestión curricular y pedagógica al interior del establecimiento, promoviendo procesos organizacionales articulados, definidos sobre la base de la reflexión, con fundamentos pedagógicos claros y compartidos, dando énfasis al trabajo colaborativo y la Inclusión. Hemos enfatizado en el desarrollo y la promoción de una cultura basada en la valoración por el trabajo y el esfuerzo para conseguir las metas.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Pregunta para el Análisis	Respuesta
De la información analizada ¿Cuáles son las causas que explican los resultados obtenidos?	De acuerdo a los resultados la comunidad educativa comenta, el aumento en el tiempo no lectivo para la reflexión y trabajo técnico pedagógico entre pares a través de los departamentos fue significativo. La mejora en el clima y convivencia escolar, .Ordenamiento en la gestión institucional con los recursos humanos necesarios y operacionalización del uso de los recursos técnicos y pedagógicos en beneficio de mejores aprendizajes.
¿Qué procesos pedagógicos han influido en los resultados?	El programa de supervisión al aula por parte de los directivos, la implementación de los departamentos de asignaturas con tiempos destinados a la reflexión pedagógica, Reforzamientos pedagógicos a los alumnos con necesidades especiales y psicosociales. Adquisición de nuevos recursos pedagógicos y tecnológicos que enriquecen el currículum vigente.
¿Qué conclusiones surgieron del análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos?	Que son resultados fluctuantes.Los resultados desde el año 2014-2018, independiente del bajo nivel socioeconómico se obtienen resultados suficientes.Se debe aumentar el % de las metas para los resultados institucionales del establecimiento, en el nuevo periodo del PME 2019- 2022

## Fortalezas y oportunidades de Mejoramiento

Dimensiones	Aspectos para el análisis	Fortalezas	Debilidades
Gestión Pedagógica	Procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo de todos los estudiantes	Asignación de horas SEP docentes para gestión y planificación de Jefaturas de curso. Proceso de planificación de clases a través de Plataforma webs. Sistema interno de evaluación de la progresión de Aprendizajes con evaluaciones internas y externas. .Proyectos de Fortalecimiento del idioma Ingles y Lengua Aymara, Talleres ACLE para formación integral, Plan de formación ciudadana, Proyectos internos de aprendizajes en diferentes asignaturas.	Debemos asegurar clases efectivas, asegurar los tiempos de la clase, retroalimentación oportuna a docentes sobre sus practicas Pedagógicas. Aumentar capacitación en planificación y elaboración de Instrumentos evaluativos. Implementar el plan de trabajo 35/ 65 horas no lectivas para favorecer el trabajo técnico pedagógico de los docentes. Acompañamiento al aula para mejorar estructura de la clase e interacciones pedagógicas, compartiendo prácticas exitosas.
Liderazgo	Diseño, articulación, conducción y planificación institucional a cargo del sostenedor y el equipo directivo	Definición del Proyecto Educativo Institucional, del Plan de Mejoramiento SEP y del Reglamento Interno, en forma participativa. Distribución de recursos en todas las áreas para la satisfacción de las necesidades educativas emergentes y permanentes. Rendición de cuentas semestral de fondos asignados SEP,PIE. Cuenta Pública, Conducción clara y sistematizada del equipo directivo.	Apoyo a la labor técnica Pedagógica; Coordinaciones, monitores departamentos y otros. Tiempo 65/35 de los docentes y directivos para desarrollar tareas pedagógicas y curriculares .Articulación entre los niveles de pre-básica y 1º años, y entre niveles primer ciclo, y 2º ciclo y enseñanza media trabajo en equipo y suscripción a ADECO 2019 como equipo directivo para mejorar prácticas institucionales
Convivencia Escolar	Procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional	Equipo multidisciplinario. Se trabaja con Plan de Gestión y Planes de Acción. Derivaciones de estudiantes y entrevistas con apoderados y personal docente. Seguimiento y contención de los estudiantes en los recreos y espacios educativos. Remodelación y mantención de espacios recreativos y educativos, que van en apoyo directo a los aprendizajes académicos y formativos de los estudiantes. Reconocimiento público a los estudiantes en su desarrollo social, académico y formativo.	Apropiación de las normas de convivencia por parte de los estudiantes y sus apoderados. Compromisos y responsabilidad de docentes y estudiantes. Mejoramiento canales de comunicación y difusión de información entre equipo multidisciplinario, docentes, departamento de Convivencia y Orientación. Apoyo de mejora con nuevos planes según normativa vigente, con énfasis en apoyo a ley de Inclusión.
Gestión de Recursos	Procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas, tanto de los recursos humanos, financieros y educativos para el desarrollo de los procesos educativos	Adquisición y actualización de equipos. Optimización de los recursos. Acceso oportuno a los recursos a través de una planificación anual por estamento o áreas. Generación de nuevos espacios cómodos para mejorar el clima y la convivencia de la unidad educativa. Buena disposición de recursos. Entrega oportuna de materiales técnicos, tics y didácticos de acuerdo a las necesidades de cada nivel y asignatura. Apoyo a actividades lectivas y de libre elección, para complementar el curriculum.	Mantención y actualización de equipos. Responsabilidad en los cuidados de los equipos por parte de todos los actores del colegio. Capacitaciones para utilizar y acceder a nuevos recursos educativos, espacio, horarios y accesos expeditos para uso de espacios educativos: laboratorios, biblioteca y sala de computación. Consolidar acciones PME para mejorar eficacia de la gestión, se hace necesaria una correcta y coherente articulación entre recursos humanos, recursos pedagógicos, didácticos.

## Plan de mejoramiento.

### Objetivos y Metas

Dimensiones	Objetivo	Meta
<b>Gestión Pedagógica</b>	Garantizar que los aprendizajes fundamentales constituyan el foco donde giran todas las acciones educativas y formativas a desarrollar en el estudiante, a partir de un trabajo docente planificado y desarrollado, según los estándares de aprendizaje. Logrando que el mayor tiempo del proceso enseñanza aprendizaje se destine a la adquisición de saberes fundamentales.	El 100% del equipo técnico orienta y capacita a los docentes en la utilización de didácticas y metodologías de aprendizaje que respeten características individuales de los estudiantes. Donde directivos y equipo técnico definen y coordina un sistema efectivo del uso de medios y recursos educativos para generar más y mejores aprendizajes.
<b>Liderazgo</b>	Fortalecer el rol del director y de su equipo directivo en un modelo de gestión y toma de decisiones efectiva y expedita con altos niveles de delegación e información hacia la comunidad educativa. Promoviendo una cultura de altas expectativas, en las áreas de diseño, planificación, articulación y ejecución de las acciones pedagógicas.	Asegurar que el 90% de los roles y funciones del personal, se ejerzan en concordancia con el organigrama institucional, según descripción y jerarquía de cargos a partir de perfiles de competencias declarados en el PEI.
<b>Convivencia Escolar</b>	Garantizar un ambiente y clima escolar seguro y saludable, a través de la aplicación de protocolos claros de actuación y acciones preventivas declaradas en el PEI, generando una mayor participación y vinculación para el trabajo colaborativo entre colegio y familias.	Establecer lineamientos claros y precisos que favorezcan un positivo clima escolar. Orientando el 90 % del trabajo de convivencia y de protocolos de actuación para corregir formativamente las conductas antisociales y disruptivas de estudiantes.
<b>Gestión de Recursos</b>	Asegurar y gestionar la dotación de recursos profesionales idóneos para el desarrollo del currículum, así como también de recursos financieros, materiales, tecnológicos y de procesos de soporte y servicios necesarios y suficientes para la implementación del nuevo PEI- PME y el logro de metas institucionales.	El 100% de los docentes y funcionarios que trabajan directamente con estudiantes reciben medios, recursos y capacitaciones con el fin de alcanzar mayores niveles de logro en las funciones y tareas pertinentes al proceso educativo.

## Dimensión Liderazgo

ÁREA	OBJ. ESTRATÉGICO 1	Crear una identidad positiva, que genere sentido de pertenencia y potencie el compromiso formativo, en apoderados del proyecto educativo Colegio Chile Norte. (Recordatorio: Adjuntar documento donde se origina este OE)						
LIDERAZGO DIRECTIVO	METAS ESTRATÉGICA	2.a. Potenciar el compromiso de los profesores con la comunidad escolar a nivel de la imagen institucional, Alumnos y Apoderados. Disponer de una asistencia a clases promedio de un 93%. (PME_2019).			2.d. Desarrolla el compromiso y la participación a nivel de la institución, de forma ampliar la participación en un 70% en todas las acciones del proceso formativo. (PME_2019).			
	DEFINICIÓN ESTRATEGIAS	1. Mantener al día registro, con toma de conocimiento apoderados de pupilos con, inasistencias superiores a tres días y/o tres atrasos en el primer bloque, del respectivo mes de clases.		2. Profs. Jefes mantiene al día las citaciones para conversar con los apoderados por inasistencias y atrasos.		* Disponer de registros, con participación en actividades de los distintos estamentos, en porcentajes cercanos o superior al 70%.		
	IND. SEGUIMIENTO CUALITATIVOS (Kpi)	1.1. En el mismo día que se da el segundo atraso o inasistencia, Insp. Gral. vía email avisa a Prof. Jefe del curso cc a Orientación. Prof. Jefe cita a Apoderado y deja registro de citación y causa.	1.2. En el mismo día que se da el tercer atraso o inasistencia, Insp. Gral. vía email avisa a Orientador cc a Prof. Jefe curso. Orientador cita a Apoderado y deja registro de citación y causa.	2.1. Prof. Jefe utiliza protocolo de conversación para invitar al apoderado a taller de problemas por inasistencia y atrasos.	2.2. Orientador, desarrolla Taller "Inasistencias y Atrasos", los meses donde se detecten más de 10 apoderados que cumplan la condición.	3.1. Logro en el 95% de la meta comprometida, referido a las actividades donde se requiere de una participación superior al 70%, de los distintos estamentos.	3.2. Desde la unidad de Orientación, implementar un procedimiento para la aplicación y seguimiento del diseño curricular del Mineduc, el que refleje la matriz valórica del Proyecto Educativo Chile Norte. Y por medio de este, evaluar la progresión lineal, en los distintos niveles de las unidades de aprendizaje del currículum nacional.	
	ACCIONES	Nombre de la acción:	Supervisar el compromiso de padres y apoderados.		Orientar al apoderado en su rol del proceso formativo.		Incentivar la participación de los estamentos del Proyecto Educativo CCHN.	
		Descripción de la acción: - En qué consiste: - Cómo se desarrollará: - A quiénes está dirigida:	Disponer un promedio de asistencia promedio cercano al 93%. Se trabaja por medio del aviso y trabajo en conjunto entre Insp. Gral., Prof. Jefe y Orientación. La acción dirigida a los apoderados que no toman conciencia de los valores que afectan tras la falta de asistencia y puntualidad.		Dar amplia participación al rol del Prof. Jefe, como artífice del compromiso tanto del apoderado y del estudiante, con el proyecto educativo. Se trabaja por medio de conversaciones, en las que se involucra colaborativamente a los apoderados. La actividad está dirigida a apoderados que no son prolijos con la asistencia y atrasos de sus pupilos.		Desarrollar el compromiso y la participación en los distintos estamentos del colegio. La acción se desarrollará por medio del incentivo y la medición, de la participación de los distintos estamentos del colegio. La acción está dirigida a todos los estamentos del colegio.	
		Fechas:	Marzo – Diciembre		Marzo – Diciembre		Marzo – Diciembre	
		Programa asociado:	Insp. Gral	Orientación	Orientación	Orientación	Convivencia Escolar	Orientación
Responsable:		Insp. Gral.	Prof. Jefe	Prof. Jefe	Orientador	Enc. Convivencia	Orientación	
Recursos para la ejecución de la acción:	HH Inspectoría, Prof. Jefe; Material fungible; Recurso computacional.	HH Inspectoría, Orientador; Material fungible; Recurso computacional.	HH Prof. Jefe; Material fungible; Recurso computacional.	HH Orientador; Material fungible; Recurso computacional.	HH Enc Convivencia; Material fungible; Recurso computacional.	HH Orientador; Material fungible; Recurso computacional.		

	<b>ATE:</b>	No requiere		No requiere		No requiere	No requiere
	<b>TIC:</b>	Plataforma computacional vinculada al control de la asistencia del colegio.				Sitio Web institucional.	- Computador / Sistema de reportes / Impresora
	<b>Plan asociado<sup>1</sup>:</b>	Convivencia (P2).	Convivencia (P2).	Convivencia (P2).	Convivencia (P2).	Convivencia (P2).	Convivencia (P2).
	<b>Medios de verificación:</b>	- Reporte correos enviados a Prof. Jefes - Citaciones Prof. Jefe a Apoderados.	- Reporte correos enviados a Orientación. - Citaciones Orientación a Apoderados.	- Estadística de conversaciones de estudiantes por Prof. Jefe.	Convocatoria y listado de participación apoderados.	Actas reuniones donde Dirección exalta el compromiso institucional. Registro firma participación del estamento de la actividad.	- Acta presentación procedimiento por Orientación en Consejo Técnico. - Observaciones al día registro avance matriz valórica del Proyecto Educativo. Insp. Gral; Prof. Jefe; Orientación.
	<b>Montos asociados:</b>	No requiere	No requiere	No requiere	No requiere	Entiendo que ya tienen algo cotizado	No requiere
<b>SEGUIMIENTO (% de Avance)</b>	<b>Ter 1er Sem</b>	Disminución al 50% los atrasos e inasistencias registradas en el mes de Abril del 2019.				Encuesta satisfacción 1er Sem.	Resultado 1: Registro avance Matriz Valórica Proy. Educ CCHN.
	<b>Mediados 2do Sem</b>	Disminución al 30% los atrasos e inasistencias registradas en el mes de Abril del 2019.				Encuesta satisfacción 2do Sem/2.	Resultado 2: Registro avance Matriz Valórica Proy. Educ CCHN.
	<b>Eva Anual</b>	Disminución al 5% los atrasos e inasistencias registradas en el mes de Abril del 2019.				Encuesta satisfacción fin Año.	Resultado 3: Registro avance Matriz Valórica Proy. Educ CCHN.
<b>EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ESTRATEGIAS</b>	<b>Última aplicación del Ind. Seg.</b>	Revisar la relación: Apoderado -> Prof. Jefe -> Orientador -> Insp. General.				Revisar las acciones que lograron revitalizar la participación en los distintos estamentos.	Estratificar por nivel, el logro por curso, respecto de la Matriz Valórica Proy. Educ CCHN.
	<b>El contraste resultados aprendizaje inicio año y término.</b>	Según los logros alcanzados, revisar en cuál de los cargos requiere renovar los apoyos, con miras al trabajo a desarrollar en el próximo año.				Definir las acciones que potencian el compromiso para el próximo periodo.	Analizar la causa raíz del curso más descendido y definir cursos de acción para el próximo periodo.

ÁREA	<b>OBJ. ESTRATÉGICO 2</b>	<b>Asegurar que roles y funciones del personal, se ejerzan en concordancia con el organigrama institucional, según jerarquía de cargos a partir de un modelo de gestión y toma de decisiones efectivas y expeditas.</b>				
<b>LIDERAZGO DIRECTIVO</b>	<b>METAS ESTRATÉGICA</b>	1.h. Asegurar que roles y funciones del personal, se ejerzan en concordancia con el organigrama institucional, según descripciones y jerarquía de cargos. A partir de perfiles de competencias para definir la selección, contratación e inducción de sus profesionales (jefaturas y asistentes de la educación).		1.f. Centrar el trabajo PIE en definiciones y objetivos del programa según las especificaciones Mineduc Sea cercanos a los estudiantes y las familias. (PME_2019)		
	<b>DEFINICIÓN ESTRATEGIAS</b>	* De acuerdo al trabajo de los distintos cargos que participan en la gestión colegio, disponer de una descripción de actividades de los mismos.	* Instalar una percepción de desempeño, de los distintos cargos, según el nivel de logro alcanzado por cada uno de ellos.	* Definir, instalar y gestionar el programa PIE, de acuerdo a logros y especificaciones establecidas por el Mineduc, para dicho programa.		
	<b>IND. SEGUIMIENTO CUALITATIVOS (Kpi)</b>	Implementar un modelo de control de gestión de cargos, el que describa a lo menos el 80% de las actividades referidas a cada cargo.	Nivel de logro, de actividades mensuales comprometidas, por sobre un 80% de logro.	Definir y operar el conjunto de actividades Mineduc para la Coord. PIE, el que evidencie actividades operativos o de terreno, del personal técnico vinculado a esa coordinación.	Establecer el cronograma anual de actividades que de cuenta de la normativa PIE Mineduc para los estudiantes NEET y NEEP.	
	<b>ACCIONES</b>	<b>Nombre de la acción:</b>	Corrección de brechas de gestión en la gestión organizacional.	Sistema de control de gestión institucional.	Regulación programa PIE CCHN	Cronograma de actividades PIE.
		<b>Descripción de la acción:</b> - En qué consiste: - Cómo se desarrollará: - A quiénes está dirigida:	Protocolizar el trabajo administrativo docente, incorporando el control de gestión, para el logro planes de mejoramiento educativo. Se desarrolla por el levantamiento del inventario de las actividades de los cargos que tienen particular incidencia en la gestión organizacional. La acción está a en especial a los cargos vinculados con la calidad del trabajo administrativo docente.	Materializar un sistema de control de gestión mensual de los cargos vinculado con la gestión organizacional, considerando los cargo que están vinculados con la calidad del trabajo administrativo docente	Asegurar que las actividades PIE, corresponden a las definiciones Mineduc.	Asegurar que el programa dispone del diseño para apoyar los procesos de aprendizaje que se lideran desde la UTP del colegio.
		<b>Fechas:</b>	Mayo – Julio	Agosto - Diciembre	Mayo – Julio	Agosto - Diciembre
		<b>Programa asociado:</b>	Dirección/UTP – PIE	Dirección/UTP – PIE	Dirección/UTP - PIE	Dirección/UTP - PIE
		<b>Responsable:</b>	Dirección	Dirección	UTP	UTP
		<b>Recursos para la ejecución de la acción:</b>	- Reglamento Interno Colegio Chile Norte. - Levantamiento de actividades cada cargo - Asistencia externa para el armado del sistema de control de gestión.	- Resumen levantamiento cargos involucrados en el sistema de control de gestión. - Línea base afín al sistema de control de gestión. - Asistencia externa para implementar el sistema de control de gestión.	- Definiciones PIE Mineduc. - Medición de brechas del programa PIE CCHN. - Asistencia externa orientar y potenciar las actividades de la Coord. PIE.	- Actividades estudiantes NEET / NEEP - Calendario año lectivo. - Calendario efemérides Seceduc.
		<b>ATE:</b>	Por licitar	Por licitar	Por licitar	
<b>TIC:</b>		- Computador / - Herramientas de offimática / impresora /	- Computador / Sistema de reportes / Impresora	- Computador / - Herramientas de offimática / impresora /	- Computador / Sistema de reportes / Impresora	
<b>Plan asociado:</b>	P1. Convivencia escolar / P4 Plan formación docentes directivos	P1. Convivencia escolar / P4 Plan formación docentes directivos	P6. Plan de Inclusión	P6. Plan de Inclusión		

		<b>Medios de verificación:</b>	Disponer de un modelo que represente el quehacer de los distintos cargos del colegio. En particular los vinculados con la calidad del trabajo administrativo docente.	Disponer de un sistema de control mensual que desde Agosto informe del nivel de cumplimiento de los cargos vinculados con la gestión organizacional.	Manual de actividades anuales de la Coord. PIE y el equipo de trabajo que le asiste.	Disponer de un logro de actividades que agilice el apoyo y logro en el alta de estudiante NEET.
		<b>Montos asociados:</b>	M\$ 7.400.-	M\$ 1.600.-	M\$ 500.-	
<b>SEGUIMIENTO (% de Avance)</b>	<b>Ter 1er Sem</b>	- Protocolización de cargos finalizada.	Representación de la gestión de los cargos en lo modelo de control de gestión.	Disponer de algún progreso respecto de la regulación del programa.	Disponer de la estructura de cargos y relación del productos del Programa PIE CCHN	
	<b>Mediados 2do Sem</b>	- Cada cargo dispone del inventario de actividades propias de su gestión.	Termino de la marcha blanca del modelo de control de gestión.	Revisión Plan de Trabajo Coordinación PIE.	Disponer del inventario de hitos, en la planificación del año lectivo, del Programa PIE CCHN.	
	<b>Eva Anual</b>	- El colegio dispone de la protocolización del trabajo administrativo docente.	El colegio dispone y opera un sistema de control de gestión.	Disponer de un manual de actividades para la Coord. PIE.	Revisar la gestión, de acuerdo al cronograma de actividades anuales, que alcanza el Programa PIE del CCHN.	
<b>EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ESTRATEGIAS</b>	<b>Última aplicación del Ind. Seg.</b>	Iniciar el punto 1.h, definido para el primer año de ejecución del PEI.	Disponer de información referida a los cargos donde se requiere mayor apoyo para el logro de las definiciones del mismo.	Iniciar el desarrollo el punto 1.f. del primer año del PEI.	Disponer de un modelo de gestión para el punto 1.f., descrito en el PEI.	
	<b>El contraste resultados aprendizaje inicio año y término.</b>	Disponer de una descripción de las actividades y funciones de los cargos vinculado con el reglamento interno de la institución.	El rendimiento promedio, de la gestión organizacional en el segundo semestre, es por sobre el 80%,	Disponer del Programa PIE del CCHN como una extensión de la UTP para el trabajo con estudiantes NEEP y NEET.	Disponer de una visión/diagnóstico de la progresión de los estudiantes NEEP y NEET.	

## Dimensión Gestión Pedagógica

ÁREA	OBJ. ESTRATÉGICO 1	Garantizar que los aprendizajes fundamentales constituyan el foco donde giran todas las acciones educativas y formativas a desarrollar en el estudiante, a partir de un trabajo docente planificado y desarrollado, según los estándares de aprendizaje. Logrando que el mayor tiempo del proceso enseñanza aprendizaje se destine a la adquisición de saberes fundamentales.							
GESTIÓN PEDAGÓGICA	METAS ESTRATÉGICA	1.a. Focalizar y operar la calidad de la asignatura Lenguaje en el proceso lector (Plan Lector).		1.a.7. Uso del 100% de los textos escolares Mineduc en las asignaturas fundamentales. (PME_2019)		1.c. Evaluación y estándares de aprendizaje. Entregar evaluaciones y modelo de solución. (PME_2019)		1.b. Operar de método Singapur desde preescolar a 1er Ciclo.	
	DEFINICIÓN ESTRATEGIAS	Disponer de un cuadro estadístico actualizado por curso, de progresión de desempeño en: * Lectura Complementaria (Comprender – Analizar – Sintetizar); * Medición (Deficiente; Regular; Nivel) de la calidad de la Caligrafía; * Medición (Deficiente; Regular; Nivel) de la calidad de la Fluidez Lectora; * Medición (Deficiente; Regular; Nivel) de la calidad del Dictado Vocabulario.		"Analizar la implementación del currículum y estimar cuáles son los énfasis que se han puesto en la gestión de éste, en función de los sellos del PEI y de las necesidades del <del>estudiante</del> PME. Dado que el currículum establece metas de aprendizaje a nivel nacional, la relación que se establezca entre el PEI y lo establecido en el currículum permitirá definir formas de alcanzar dichas metas, considerando los contextos, las necesidades y los intereses de la comunidad educativa". <sup>2</sup>		De acuerdo a los Indicadores de Logro de Evaluación, sugeridos en las respectivas unidades de aprendizaje de los programas de las asignaturas fundamentales: Desarrollar los instrumentos de Evaluación; Planificar y realizar el Mto de Desarrollo de la clase y, Realizar el seguimiento de la gestión de la asignatura.		"Resolución de problemas, apoyándose en modelos visuales, material concreto y abundante ejercitación. Ello fomenta la comprensión profunda de los conceptos, el pensamiento lógico y la creatividad matemática en contraste a los métodos tradicionales de aplicación de fórmulas". Solo es una idea, tomada de <a href="https://www.imageneseducativas.com/claves-del-metodo-singapur-concreto-pictorico-simbolico/">https://www.imageneseducativas.com/claves-del-metodo-singapur-concreto-pictorico-simbolico/</a>	
	IND. SEGUIMIENTO CUALITATIVOS (Kpi)	Cuatrimstralmente, disponer de los parámetros del Plan Lector de la asignatura de Lenguaje actualizados, en el respectivo cuadro estadístico por curso.	A lo menos en el 80% de los cuadros estadísticos, se observa un avance entre la segunda y tercera medición, de los parámetros del Plan Lector.	Uso del libro del estudiante a lo menos en un 90%.	Cobertura curricular superior al 80% de los programas Mineduc.	Evaluaciones de Asign. Fundamentales, consideran el 100% de los IL de nivel Inicial; el 75% de nivel Intermedio y el 65% de nivel Avanzado.	El 80% de las estrategias de Aula, para IL de nivel Intermedio y/o avanzado.	Cobertura curricular de las asignaturas fundamentales, según el programa de la misma, por sobre el 80%.	
	ACCIONES	Nombre de la acción:	Calidad Plan Lector.		Autoevaluación de la implementación curricular por ciclos.		Ejecución de instrumentos de evaluación (unidades) según estándares de aprendizaje.		Operar de método Singapur
Descripción de la acción: - En qué consiste:		Es un cuadro de control de cuatro parámetros que reflejan el logro del Plan Lector en cada curso. Se implementa a partir de mediciones periódicas de la calidad lograda en: Lecturas complementarias; Nivel de		Seguimiento, según el programa de la asignatura fundamental, referido a la progresión en el texto del estudiante. Se desarrolla por la CRA, a		Supervisión UTP mediante de una representación (simulación) del año lectivo, para fechas de: Desarrollo de las		Revisar por la UTP, que la planificación y ejecución evaluaciones de las Asign. Fundamentales, corresponda a el 100%	
		La UTP en las supervisa en base a una muestra por curso, que las actividades de Aula pre evaluación, sean de acuerdo a IL de nivel Intermedio y Avanzado.		Seguimiento y supervisión por UTP, que las actividades curriculares de Aula del año, sean de acuerdo a los Indicadores Logro del programa de la asignatura.					

	<p>- Cómo se desarrollará: - A quiénes está dirigida:</p>	<p>caligrafía; Fluidez lectora y Dictado de vocabulario. La actividad está dirigida a todos los niveles de la asignatura de Lenguaje.</p>	<p>través de una supervisión, en basa a una muestra bimensual. Está dirigida a las asignaturas fundamentales.</p>	<p><i>Unidades de Aprendizaj; Calendario de Efemérides; Evaluaciones; Disertaciones; Visitas a terreno, etc. De forma de buscar la programación de fechas más adecuada para la asignatura, según la carga horaria Mineduc y disponibilidad provista por el Calendario de Efemérides del colegio.</i> Está dirigida a todas las asignaturas.</p>	<p>de los IL de nivel Inicial; el 80% de nivel Intermedio y el 70% de nivel Avanzado. La acción se desarrolla por el cotejo de la Evaluación planificada a realizar con una Evaluación de Referencia. Está dirigida a las asignaturas fundamentales.</p>	<p>Está dirigida a las asignaturas fundamentales.</p>	<p>Está dirigida a las asignaturas fundamentales.</p>	
<b>Fechas:</b>	Marzo – Mayo	Mayo – Junio	Mayo – Junio	Mayo – Junio	Mayo – Junio	Mayo – Junio	Mayo – Junio	Marzo – Diciembre ¿???
<b>Programa asociado:</b>	UTP - PME	UTP - PME	UTP - PME	UTP - PME	UTP - PME	UTP - PME	UTP - PME	UTP - PME
<b>Responsable:</b>	Docente Lenguaje / CRA / UTP	Docente Asignatura / UTP	Docente Asignatura / UTP	Docente Asignatura / UTP	Docente Asignatura / UTP	Docente Asignatura / UTP	Docente Asignatura / UTP	Docente Asignatura / UTP
<b>Recursos para la ejecución de la acción:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de trabajo.</li> <li>- Rubricas.</li> <li>- Cuadro control Plan Lector.</li> <li>- HH CRA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libro del alumno.</li> <li>- HH CRA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Representación año lectivo para: Desarrollo de las Unidades de Aprendizaje; Calendario de Efemérides; Fechas Evaluaciones; Disertaciones; Visitas a terreno, etc.</li> <li>- Reportes representaciones.</li> <li>- HH UTP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de referencia todos los niveles Asign. Fundamentales.</li> <li>- Evaluación de acuerdo a U. de Aprendizaje a realizar.</li> <li>- HH UTP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción estrategia didáctica en función de IL.</li> <li>- Evaluación de referencia.</li> <li>- HH UTP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Representación programa asignatura Mineduc; régimen normal.</li> <li>- Representación programa asignatura régimen Calendario Efemérides colegio.</li> <li>- HH UTP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Libros Singapur.</li> </ul>	
<b>ATE:</b>	Actualmente disponible en el colegio.	A implementar	Por licitar	Por licitar	Por licitar	Por licitar	Por licitar	Indicar el ATE actual
<b>TIC:</b>	- Computador / - Herramientas de offimática / impresora /	Excel.	Sistema que permita representar la	- Sistema con evaluaciones de referencia, con acceso a reconfiguración de las mismas. Y supervisión y seguimiento del cumplimiento realizado por el docente, según año lectivo.	- Sistema con evaluaciones de referencia, con acceso a reconfiguración de las mismas. Y supervisión y seguimiento del cumplimiento realizado por el docente, según año lectivo.	- Sistema con evaluaciones de referencia, con acceso a reconfiguración de las mismas. Y supervisión y seguimiento del cumplimiento realizado por el docente, según año lectivo.	- Sistema con evaluaciones de referencia, con acceso a reconfiguración de las mismas. Y supervisión y seguimiento del cumplimiento realizado por el docente, según año lectivo.	- Favor indicar si el Singapur utiliza algo de TIC.

				gestión curricular del año lectivo.				
	<b>Plan asociado<sup>3</sup>:</b>	P4; P6;	P4;		P4;			P4; P6
	<b>Medios de verificación:</b>	- Cuadro de control por curso al día.	- Uso libros de estudiantes: - Utilización del libro a partir de las temáticas del programa de la asignatura	- Porcentaje de cobertura curricular por asignatura y a nivel de curso. - Cobertura curricular por ciclo.	- Evaluaciones de referencia. - Porcentaje de actual derivación de la Evaluación Aplicada.	- Porcentaje de actividades de Aula, de acuerdo a los IL de las respectivas U. de Aprendizaje de programas Asign. Fundamentales.	- Control del porcentaje de cobertura curricular a nivel de la UTP del respectivo ciclo.	
	<b>Montos asociados:</b>	No requiere.	No requiere.	<-----	M\$ 6.880 + estadía y traslados		----->	Incluir valor 2019
<b>SEGUIMIENTO (% de Avance)</b>	<b>Ter 1er Sem</b>	Parámetros a lo menos en 70%.	80% de los ciclos con libros de texto.	100% de las asignaturas disponen de dato de cobertura curricular.	Realización de conciliación de número de evaluaciones según Hrs. semanales Asign. Fundamental.	Los docentes, en los textos del Estudiante, han identificado el 100% de las estrategias didácticas de Aula de nivel Intermedio y Avanzado.	Disponer del dato de cobertura curricular, de acuerdo al calendario de efemérides del 1er semestre.	
	<b>Mediados 2do Sem</b>	Parámetros a lo menos en 80%.	100% de los ciclos con libros de texto.	100% de las asignaturas, hacen ajustes de cobertura curricular, a partir del Calendario de Efemérides del II Semestre.	100% de las Asign. Fundamentales están operativas en el sistema.	El 80% de las estrategias de Aula, para IL de nivel Intermedio y/o avanzado.	Proyectar una mayor cobertura curricular que el 1er. Semestre.	
	<b>Eva Anual</b>	Parámetros a lo menos en 85%.	90% libro utilizado en Asign. Fundamentales.	100% de las asignaturas fundamentales, logran a lo menos el 75% de la cobertura curricular.	Las evaluaciones de Oct en adelante cumplen con la distribución; 100% de IL de nivel Inicial; 75% Intermedio y 65% Avanzado.	Las estrategias de Aula de Oct en adelante son de acuerdo a IL de nivel Intermedio y Avanzado.	Cobertura curricular de las asignaturas fundamentales, según programa de la misma, es por sobre el 80%.	
<b>EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ESTRATEGIAS</b>	<b>Última aplicación del Ind. Seg.</b>	80% de Cuadros de Control del ciclo con parámetros por sobre el 80%.	Todas las Asign. Fundamentales, utilizan a lo menos el 90% del libro del estudiante.	Todas las Asign. Fundamentales, logran a lo menos el 75% de la cobertura curricular.	Todas las evaluaciones de las Asign. Fundamentales cumplen con la distribución; 100% de IL de nivel Inicial; 75% Intermedio y 65% Avanzado.	Todas las estrategias de Aula de las Asign. Fundamentales, de Oct en adelante, son de acuerdo a IL de nivel Intermedio y Avanzado.	La cobertura curricular de las asignaturas fundamentales es por sobre el 80%.	

		El contraste resultados aprendizaje inicio año y término.	Definición de plan de trabajo para los cursos con parámetros por bajo el 80%.	Definir protocolo de trabajo año próximo.	Definir protocolo de trabajo año próximo.	Definir protocolo de trabajo año próximo.	Definir protocolo de trabajo año próximo.	Definir protocolo trabajo calendario efemérides de trabajo año próximo.	
--	--	---	---	---	---	---	---	---	--

ÁREA	<b>OBJ. ESTRATÉGICO 2</b>	<b>El equipo técnico orienta y capacita a los docentes en la utilización de metodologías de aprendizaje que respeten características individuales de los estudiantes. Donde directivos y equipo técnico definen y coordinan un sistema efectivo del uso de los medios y recursos educativos.</b>								
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	<b>METAS ESTRATÉGICA</b>	<b>1.d.</b> Implementar a partir del concurso del rol del Profesor Jefe el Diseño universal de aprendizaje (DUA).			<b>1.k.</b> Disponer de un trabajo de los OAT a potencie un modelo de aprendizaje para el desarrollo de la autoestima.			<b>1.e.</b> Mejorar el trabajo de la asignatura de Inglés a nivel del speaking and listening, desde preescolar a 4to EM.		
	<b>DEFINICIÓN ESTRATEGIAS</b>	A partir del rol de Prof. Jefe y con el apoyo de la UTP y Orientación, entregar las directrices para orientar al estudiante en un modelo pedagógico orientado al diseño universal de aprendizaje (DUA).			De acuerdo al programa de las asignaturas fundamentales, se potencia un modelo pedagógico orientado al trabajo y desarrollo de actitudes y valores promulgados por los OAT, de las unidades de aprendizaje de la respectiva asignatura.			A partir del trabajo de speaking and listening, realizado en contra jornada por un nativo del idioma Inglés, mejorar las competencias de desempeño de los estudiantes de EM.		
	<b>IND. SEGUIMIENTO CUALITATIVOS (Kpi)</b>	- Disponer del estilo de procesamiento de información del 100% de los estudiantes de 3ero EB a 4to EM.	- Disponer del potencial cognitivo del 100% de los cursos por ciclos, desde 3ero EB a 4to EM.	Desarrollar en el trabajo de Aula, a lo menos el 70% de los OAT de las Asign. Fundamentales.		Implementar a lo menos el 50% de los OAT orientado al desarrollo de la Autoestima de las Asign. Fundamentales, a partir del potencial cognitivo de cada curso.				
	<b>ACCIONES</b>	<b>Nombre de la acción:</b>	Modelo pedagógico y el diseño universal del aprendizaje.			Autoestima y el estilo de procesamiento de información.			Práctica de speaking and listening.	
		<b>Descripción de la acción:</b> - En qué consiste: - Cómo se desarrollará: - A quiénes está dirigida:	A partir de los roles del Prof. Jefe, UTP y Orientación, entregar las directrices para orientar la puesta en marcha del DUA. Se implementa a partir del estilo de procesamiento de información del estudiante y el potencial cognitivo del curso. Está dirigido a todos los estudiantes de 3ero EB a 4to de EM.	A partir de los roles del Prof. Jefe, UTP y Orientación; se entregan las directrices para orientar el trabajo en la ejecución de las estrategias didácticas, a partir del potencial cognitivo del curso. De esta forma, las actividades de aula se basan en el potencial de aprendizaje del curso. Está dirigido a los cursos de 3ero EB a 4to de EM.	En cada asignatura fundamental, el Docente trabaja a lo menos el 70%, del respectivo programa. Se inicia a partir del listado de OAT, por unidad de aprendizaje de asignatura fundamenta, que provee Orientación. El docente de asignatura indica la estrategia didáctica referida al trabajo de los OAT de la respectiva unidad de aprendizaje. La actividad está dirigida a		El trabajo de los OAT referidos al desarrollo de la Autoestima, se implementan en función de estrategias didácticas, acordes con el perfil cognitivo del curso en cuestión. El desarrollo de la actividad es partir de la entrega del potencial cognitivo del respectivo curso. Posterior a ello, el docente implementa la didáctica según dicho potencia. La actividad está dirigida a los cursos de 3ero EB a 4to de EM.			

				todos los cursos de 1ero EB a 4to EM.			
<b>Fechas:</b>	Mayo - Junio		Agosto – Noviembre		Agosto – Noviembre		
<b>Programa asociado:</b>	Orientación / UTP / PIE		Orientación / UTP / PIE		UTP		
<b>Responsable:</b>	Orientación	UTP / PIE		UTP	Orientación		UTP UTP
<b>Recursos para la ejecución de la acción:</b>	- Protocolo para entregar directrices y orientaciones para el trabajo DUA.	- Protocolo para entregar directrices para el trabajo DUA, a partir de estrategias didáctica a fines al diseño determinado.		- Listado de OAT por Asign. Fundamental y por nivel.	- Listado de OAT por Asign. Fundamental y por nivel. - Protocolo para entregar directrices para el trabajo DUA, a partir de estrategias didáctica a fines al diseño determinado.		
<b>ATE:</b>	Por licitar		Por licitar		Dato a disponer por licitaciones		Favor, actuales datos
<b>TIC:</b>	Sistema que permita determinar el estilo de procesamiento de cada estudiante y el potencial cognitivo de cada curso de 3ero de EB a 4to EM.		No requiere		No requiere		- Computador / Proyector / - Herramientas de offimática / impresora /
<b>Plan asociado<sup>4</sup>:</b>	P4; P6;	P4; P6;		P4; P6;	P4; P6;		P4; P6; P4; P6;
<b>Medios de verificación:</b>	- Estilo de procesamiento de información por estudiante.	- Perfil cognitivo por curso desde 3ero EB a 4to EM.		- Listado de OAT por unidad de aprendizaje y asignatura fundamental.	- Protocolo para entregar directrices para el trabajo DUA, a partir de estrategias didáctica a fines al diseño determinado.		
<b>Montos asociados:</b>	M\$ 5.500.- + estadía y traslados.		M\$ 500.-		No requiere.		Incluir valor 2019
<b>SEGUIMIENTO (% de Avance)</b>	<b>Ter 1er Sem</b>	Jefe de UTP entrega orientaciones para las estrategias didácticas de las asignaturas fundamentales.	Jefe de UTP supervisa las estrategias didácticas, según potencial cognitivo del respectivo curso.		Definición de la ATE que desarrollara la actividad.		
	<b>Mediados 2do Sem</b>	Prof. Jefe realiza las orientaciones, según los distintos estilos de procesamiento de información del curso.	Prof. Jefe supervisa estrategias didácticas, según potencial cognitivo del respectivo curso.		Disponer por nivel, según unidades de aprendizaje de las asignaturas fundamentales, el listado de los respectivos OAT.		Definir los elementos que componen las actitudes que en el currículum nacional desarrollan la Autoestima.
	<b>Eva Anual</b>	Orientación realiza las alineaciones, según los distintos estilos de	Orientador supervisa estrategias didácticas para los OAT, según potencial cognitivo del respectivo curso.		Disponer, del listado actualizado al presente año de OAT, por		De octubre en adelante desarrollar en las asignaturas fundamentales de los OAT, referidos al desarrollo de la Autoestima

		procesamiento de información del curso.		asignatura fundamental.			
<b>EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ESTRATEGIAS</b>	<b>Última aplicación del Ind. Seg.</b>	Los roles de Prof. Jefe, Orientador y UTP disponen del conocimiento técnico para la gestión del DUA.	Los roles de Prof. Jefe, Orientador y UTP disponen del conocimiento técnico para el enfoque de las estrategias didácticas a partir del potencial cognitivo de cada curso.	Disponer, del listado actualizado al presente año de OAT, por asignatura fundamental.	Disponer, del listado actualizado al presente año de OAT, por asignatura fundamental y unidad de aprendizaje, orientados al desarrollo de la Autoestima.		
	<b>El contraste resultados aprendizaje inicio año y término.</b>	Proyectar el trabajo de cada rol para el próximo año.	Proyectar el trabajo de cada rol para el próximo año.	Proyectar el trabajo de los OAT para el próximo año.	Proyectar el trabajo de los OAT, para desarrollo de la Autoestima, para el próximo año.		

## Dimensión Formación y Convivencia

ÁREA	OBJ. ESTRATÉGICO 1	Orientar el trabajo de convivencia y de protocolos de actuación para corregir formativamente las conductas antisociales de los estudiantes. Monitoreando y estableciendo estados de diagnósticos por niveles, que permitan al equipo técnico establecer el avance del plan de formación del Proyecto Educativo del Colegio Chile Norte.				
CONVIVENCIA ESCOLAR	METAS ESTRATÉGICA	2.b. Fortalecer la aplicación de protocolos de convivencia y la permanencia segura de toda comunidad educativa. El colegio previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.		2.b.1. Disponer y difundir un protocolo de actuación, el que cautele y tome precauciones, ante el ingreso o porte de artefactos que intimiden o agredan físicamente.		
	DEFINICIÓN ESTRATEGIAS	Conciliar y concretar a nivel de docentes directivos, docentes e inspectores la aplicación del Reglamento de Convivencia (RC) y el cómo proceder en los distintos protocolos de actuación.		En base al Reglamento de Convivencia y la Ley de Control de Armas; definir, construir y difundir un protocolo de actuación, para casos donde se ingrese y/o porte artefactos que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente.		
	IND. SEGUIMIENTO CUALITATIVOS (Kpi)	Disminución de la tasa de aplicación incorrecta del Reglamento de Convivencia.	2b1.2. Correcta gestión y aplicación de los protocolos de actuación definidos en el colegio.	Disponer para la unidad educativa, de un protocolo de actuación, para situaciones donde se ingrese y/o porte artefactos, que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente.	Difundir formalmente en todos los estamentos de la unidad educativa, y operando si corresponde, el protocolo de actuación para situaciones donde se ingrese y/o porte artefactos, que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente.	
	ACCIONES	Nombre de la acción:	Control sobre la aplicación del Reglamento de Convivencia.	Gestionar de forma correcta la aplicación de protocolos de actuación.	Definir un protocolo de ingreso y/o porte artefactos que intimiden, agredan físicamente o psicológicamente.	Difundir protocolo de ingreso y/o porte artefactos que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente.
		Descripción de la acción: - En qué consiste: - Cómo se desarrollará: - A quiénes está dirigida:	Que las faltas, que se consignan a los estudiantes, sean ocasionadas, correspondan y sean informadas al estudiante, según como se describen en el RC. Además, que no se observen parcialidades en la interpretación del RC, por parte de docentes directivos. Se dedica un consejo docente, en los meses de Mayo y Julio, a presentar: Meta Estratégica e Indicador de Seguimiento, como también a revisar los datos que se han generado a la fecha. La actividad está dirigida a: Inspectores; Docentes y Docentes Directivos.	Informar y uniformar a nivel de: inspectores, asistentes de la educación, docentes y directivos la aplicación de los distintos protocolos de actuación en operaciones. Se desarrolla por medio de la ejecución de dos Consejos Técnicos ampliados realizados en Abril y Septiembre del. En el primero, se presentan, se revisan y entregan checkList, a cada uno de los participantes. En el segundo se hace una evaluación del funcionamiento de los protocolos de actuación operados a la fecha. Se nombra un líder por estamento, el que interroga al personal del respectivo estamento e informa de brechas en el personal.	De acuerdo al RC y a Ley de Control de Armas, el Encargado de Convivencia define un protocolo de actuación ante el ingreso y/o porte artefactos, que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente. El Encargado de Convivencia revisa el RC y la Ley de Control de Armas definiendo los pasos esenciales a disponer por el protocolo. Se presenta al equipo de gestión; se complementa y registra en la respectiva acta. Una vez finalizada esta fase, se consulta con un asesor legal la funcionalidad y aplicación del protocolo, según aspectos como por ejemplo la Ley de Control de Armas. El protocolo está dirigido a los estudiantes del colegio, como también a ser otro instrumento actuación o protocolo de la unidad educativa.	Realización de una campaña de difusión del protocolo de ingreso y/o porte artefactos que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente. La actividad de inicia por medio de la presentación del protocolo al consejo escolar. Posterior a ello, se realiza en los distintos estamentos, la presentación del protocolo con toma de conocimiento de cada integrante del estamento. Posterior a ello, por medio de dos reuniones de subcentro de padres y dos actos de inicio de semana. Se masifica la difusión del protocolo. La actividad está dirigida a los distintos estamentos del colegio, Apoderados, Familias y Estudiantes.
		Fechas:	May – Jul	Abr – Ago	May	May
		Programa asociado:				
Responsable:		Inspector Gral.; Enc de Convivencia	Encargado de Convivencia	Encargado de Convivencia	Encargado de Convivencia	
Recursos para la ejecución de la acción:	- Estadística de la aplicación incorrecta de RC año anterior.	- Listado resumen de protocolos de actuación. - CheckList por cada protocolo de actuación.	- Información Mineduc respecto al tema. - Reglamento de Convivencia.	- Volantes y flyers para difusión.		

		- Estadística de la aplicación incorrecta de RC, hasta antes de la reunión, del año en curso.		- Ley de control de armas actualizada.	
	ATE:	No requiere.	No requiere.	No requiere.	No requiere.
	TIC:	Notebook; Proyector	Notebook; Proyector	Notebook; Proyector	No requiere.
	Plan asociado <sup>5</sup> :	P1; P3;	P1; P3;	P1; P2; P3;	P1; P2; P3;
	Medios de verificación:	- Actas de los respectivos Csjo. Docente. - Estadísticas faltas incorrectamente consignadas.	- Actas de los respectivos Consejos Ampliados.	- Protocolo de actuación para situaciones de ingreso y/o porte artefactos que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente.	Fotos de las campañas y reuniones de difusión. Afiches utilizados.
	Montos asociados:	No requiere.	No requiere.	Monto asesoría legal	Reproducción de volates y campaña de difusión del protocolo.
SEGUIMIENTO (% de Avance)	Ter 1er Sem	Disminución en un 50%, de la tasa de aplicación incorrecta del RC, respecto del año anterior.	Todos los (100%) estamentos conocen los protocolos de actuación en operaciones.	- Disponer del protocolo de actuación.	- Difusión en a lo menos un Cnsjo Escolar. - Difusión en a lo menos una reunión de subcentro de padres.
	Mediados 2do Sem	Disminución en un 15% de la tasa respecto de aplicación incorrecta del RC, de igual periodo del primer semestre del presente año.	Se espera que el 90% de las veces, de la aplicación de los protocolos de acción, se ha realizado en forma correcta En el 2do Cnsjo Técnico ampliado, los líderes de cada estamento, informan cómo han reaccionado sus estamentos las oportunidades en que les ha tocado operar protocolos vinculados a ellos.	Cumplimiento del programa de trabajo del protocolo antes de Octubre del presente año.	- Difusión en a lo menos una reunión de subcentro de padres del inicio del 2do semestre.
	Eva Anual	Las aplicaciones incorrectas del RC, no superan al 10% de las anotaciones del 2do semestre y son llevadas a conciliación entre estudiante, apoderado y docente. La falta al RC es registrada en la hoja de vida del docente.	El 100% de los estamentos asimilan y operan los protocolos de acción vinculados a ellos. Se inician los pasos para la creación de la cultura de utilización de protocolos de acción.	Inclusión del protocolo de actuación de ingreso y/o porte artefactos que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente, en el reglamento de convivencia para el 2020.	Cumplimiento del programa de difusión del protocolo antes de Octubre del presente año.
EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ESTRATEGIAS	Última aplicación del Ind. Seg.	Disminución por sobre el 70% la incorrecta aplicación del Reglamento de Convivencia.	Estudiantes y apoderados opinan de un reglamento de Convivencia que se aplica de manera formativa y exenta arbitrariedades.	Protocolo internalizado por toda la comunidad educativa.	
	El contraste resultados aprendizaje inicio año y término.	Estudiantes, docentes y directivos confían y se sienten cómodos y confían en la utilización del Reglamento de Convivencia como otra herramienta del proceso formativo del proyecto educativo del Colegio Chile Norte.	Conocimiento de los protocolos de actuación en la comunidad escolar. Junto a una gestión oportuna de los protocolos de actuación del colegio.	Actualización de la versión del Reglamento de Convivencia Escolar.	La comunidad educativa dispone de orientaciones de cómo se procede respecto de una situación de ingreso y/o porte artefactos que intimiden o agredan físicamente o psicológicamente.

ÁREA	<b>OBJ. ESTRATÉGICO 2</b>		<b>Establecer lineamientos claros y precisos que favorezcan la convivencia escolar, involucrando a todos los estamentos de la comunidad educativa en la construcción de un clima escolar propicio para la educación integral de los estudiantes.</b>			
CONVIVENCIA ESCOLAR	<b>METAS ESTRATÉGICA</b>		<b>3.b.</b> Definir una oferta de actividades recreativas como es el caso de deportes y juegos. (PME_2019). <i>La actividad física y una alimentación balanceada mejora la capacidad de aprendizaje de los estudiantes, ya que incrementa la capacidad para resolver tareas difíciles, la concentración y la memoria. También, disminuye la eventual ansiedad y estrés ante las evaluaciones.</i>		<b>3.d.</b> Mejorar de los canales de comunicación e información. Sobre todo en EM y su proyección de vida. Hay que ponerlos a pensar en sus problemas de vida. Y los problemas para afrontar la continuidad de estudios en la formación Humanística Científica (HC). (PME_2019)	
	<b>DEFINICIÓN ESTRATEGIAS</b>		Favorecer una convivencia escolar, que a su vez, sea receptiva a las necesidades e intereses de estudiantes. De forma que el colegio genere instancias, donde se solicite información importante para los estudiantes, con el propósito de conocerlos. <i>- Disponer de Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS).</i>		Contar con canales claros para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración. En esta línea, brindar a los estudiantes, una educación sexual útil afrontar con responsabilidad, la sexualidad y las relaciones sociales en la actualidad. Generar los canales para la conversación y la proyección HC.	
	<b>IND. SEGUIMIENTO CUALITATIVOS (Kpi)</b>		Por curso en EM se realiza una introspección, referida a determinar y definir, las características positivas de mi curso.	Operar a lo menos dos espacios, que integren de forma voluntaria, cerca del 70% de la matrícula EM.	A treinta (20) días del término del semestre, disponer de una síntesis de Sugerencias, Inquietudes y Críticas de la gestión pedagógica; referidas a cada subciclo de EM.	Realizar dos conversatorios referidos a: “Desarrollo de una sexualidad sana” y “Proyecciones de la formación HC”, con participación de más del 65% de los estudiantes del respectivo subciclo. Y en particular con la participación del 75% de los estudiantes de 4to EM.
	<b>ACCIONES</b>	<b>Nombre de la acción:</b>	Características positivas de mi curso.	Ambientes recreativos de integración.	Sugerencias, inquietudes y críticas de subciclos de EM.	Conversatorios de inquietudes de la edad de EM.
		<b>Descripción de la acción:</b> - En qué consiste: - Cómo se desarrollará: - A quiénes está dirigida:	La actividad que resalta las características positivas de cada curso de EM. De forma disponer de un catálogo que señale: Logros, Trabajos, Motivos por los que deben sentirse orgullosos y los incentivan a emprender actividades constructivas como curso. Y por otra parte, disponer de un piso que señale los avances en los que se debe centrar el curso.  La actividad se desarrollará por medio de una retroinspección guiada y dirigida por un externo, el que es asesorado por medio de una carpeta, junto a un intercambio con el Prof. Jefe, Enc. Convivencia y Orientador, quienes describen las características del curso.  La actividad está dirigida a todos los cursos de EM. En el desarrollo de la actividad, el Prof. Jefe del respectivo curso, participa como observador.  <b>Nota:</b> En caso de optimizar la gestión de recursos, se puede planificar la actividad con el Psicólogo del colegio.	A inicio de cada semestre disponer de una conclusión, respecto del principal factor que pueda incidir en la disgregación, de los estudiantes a nivel de los subciclos de EM. A partir de la generar ambientes acogedores, donde los estudiantes se sienten: protegidos, aceptados y valorados, por medio de una oferta de actividades recreativas como es el caso de juegos y actividades disciplinares formativas. Se trabaja formativamente el factor de disgregación inferido a nivel de subciclo de EM.  La acción se inicia con un Procedimiento-Encuesta, aplicada a inicios del semestre a nivel de subciclos, por el Enc. Convivencia. Se analiza y concluye, a nivel del Equipo Técnico, el factor que pueda incidir en la disgregación.  Externos implementan dos espacios acogedores con fuerte énfasis en; protección, aceptación y valoración; los que se utilizan para trabajar de manera formativa, el factor de disgregación detectado. <b>“Los espacios deben ser atingente al interés de la franja etaria EM”</b> . Ejemplo talleres de: “Baile (K-pop)”, “Vidas ejemplares”; “Grafiti y comics”; “Maquillaje”; Otros.  Los dos ambientes recreativos de integración deben estar dirigidos a más del 70% de los estudiantes de EM.	Operar a 20 días del término de cada semestre, un procedimiento que indique sugerencias, inquietudes y críticas de cada subciclo de EM, respecto a la gestión pedagógicas y OAT de las asignaturas del currículum, ya sean del Mineduc, de programas propios u ocasionales del colegio.  La actividad se desarrolla por medio de una encuesta online referida a la gestión pedagógica de las asignaturas. La encuesta la responden solo los siete (7) mejores promedios del curso, en el respectivo semestre. El instrumento dispone de una base mínima de 05 y máxima 08 preguntas.  Los resultados de la aplicación del instrumento se presentan a nivel de consejo de curso del respectivo curso, como en una síntesis pedagógica a nivel de consejo técnico de docentes, de término de semestre. El instrumento está dirigido a los docentes de asignatura como también a la UTP, de la opinión de los estudiantes, respecto de la gestión pedagógica de las asignaturas.	Implementar un conversatorio orientado a los subciclos de 1º_2º y 3º_4º EM, que por semestre se traten a lo menos dos temas atingentes al estadio de desarrollo de los estudiantes de cada subciclo. Para el presente año, se deben considerar a lo menos los temas de: “Desarrollo de una sexualidad sana” y “Proyecciones de la formación HC”.  La actividad se desarrollará por medio de una retroinspección guiada y dirigida por un externo. Para ello se solicitan a instituciones de Arica, en el contexto de los temas del año, propuestas de implementación de conversatorios y productos a observar pos realización de la actividad.  La actividad está dirigida al subciclo de 3ero y 4to de EM, pero también se puede utilizar como una opción de participación para los estudiantes del primer subciclo de EM.

	<b>Fechas:</b>	Jun	May – Oct	Jun – Oct	Jun – Sept
	<b>Programa asociado:</b>				
	<b>Responsable:</b>	Orientador – Encargado Convivencia	Equipo Psicosocial, Enc. de Convivencia	UTP - Orientador	Equipo Psicosocial, Orientador, Psicólogo
	<b>Recursos para la ejecución de la acción:</b>				
	<b>ATE:</b>	ATE Arica	ATE Arica	No requiere	ATE Arica
	<b>TIC:</b>	Notebook; Proyector; Papelógrafo;	Espacio físico; Base de materiales taller; Otros a ser demandados por el externo.	Sistema de encuesta y presentación de resultados	Espacio físico (fuera del colegio); Cafetería estudiantes;
	<b>Plan asociado<sup>6</sup>:</b>	P1;	P1; P2; P3; P6;	P1; P2; P4;	P1; P2; P5;
	<b>Medios de verificación:</b>	- Fotografía de realización de la actividad en cada uno de los cursos de EM. - Acta de Cnsjo. De Curso, donde el Presidente de Curso, a conocer los resultados de la actividad. - Formato o template de aspectos positivos completo para cada uno de los cursos de EM.	- Porcentaje de asistencia superior al 70% de la matrícula EM, en cada una de las sesiones. - Encuesta referida al nivel de percepción de la actividad referida a: protección, aceptación, valoración y nivel de acogida experimentado por los estudiantes. - Fotografía de realización de los Talleres en cada una de las sesiones. - Actividad de resumen de los aprendizajes adquiridos por los estudiantes en cada una de los talleres.	- Aplicación encuesta de percepción de la gestión pedagógica. - Presentación de resultados en las respectivas actas de Cnsjo Curso y síntesis pedagógica a nivel de consejo técnico de docentes.	- Fotografía de realización de los conversatorios. - Vídeo editado de no más de 2,5 min, síntesis del respectivo conversatorio. El vídeo es provisto por el externo. Será utilizado en el sitio web del colegio. - Encuesta de opinión de la actividad a más del 70% de los estudiantes que asisten a la actividad. La Encuesta se realiza en el colegio.
	<b>Montos asociados:</b>	Hay que definirlo. No podría superar los M\$ 2.000.- para toda la EM.	Hay que definirlo. No podría superar los M\$ 2.000.- para toda la EM. Si se considera un honorario de un externo a M\$ 300, por 10 HH semanales.	No requiere	Hay que definirlo. No podría superar los M\$ 3.000.- para toda la EM.
<b>SEGUIMIENTO (% de Avance)</b>	<b>Ter 1er Sem</b>	El 100% de los cursos, dispone del template lleno, según las características positivas de cada curso de EM. Junto con un comentario de los desafíos a enfrentar como curso para aumentarlas.	Talleres recreativos de integración implementados. Con participación superior al 70% de la matrícula EM en cada una de las sesiones.	El 100% de los docentes del respectivo curso, se informan de los aspectos que los estudiantes perciben que se pueden mejorar, en la gestión de la docencia.	A lo menos, el 65% de los estudiantes que participa del primer conversatorio lo encuentra estimulante o útil.
	<b>Mediados 2do Sem</b>	No aplica	Participación superior al 70% de la matrícula EM en cada una de las sesiones de los talleres realizados.	El 100% de los 07 estudiantes contestan la encuesta octubre de percepción de la gestión pedagógica.	A lo menos, el 70% de los estudiantes que participa del segundo conversatorio lo encuentra estimulante o útil.
	<b>Eva Anual</b>	El 70% de los cursos de EM, experimental avance en la percepción de las características positivas que se observan en el curso.	Los alumnos de EM, concuerdan con la premisa que los talleres recreativos de integración, se realizaron en un marco de actividades de protección, aceptación, valoración y muy buen nivel de acogida.	El 100% de los docentes del nivel, se informan de la percepción en el avance de cómo los estudiantes, perciben la mejora en la gestión de la docencia.	El 80% de los alumnos del segundo subciclo de EM, disponen de una percepción positiva de la actividad.

	<b>EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ESTRATEGIAS</b>	<b>Última aplicación del Ind. Seg.</b>	Todos los integrantes del curso, perciben características positivas, en los cursos que están insertos.	Participación superior al 70% de la matrícula EM en cada una de las sesiones de los talleres realizados.	Mejora en la percepción de la gestión pedagógica de las asignaturas.	Se generan expectativas y temas para los conversatorios del próximo año.
		<b>El contraste resultados aprendizaje inicio año y término.</b>	Avances en las características positivas definidas en cada curso. Se puede utilizar la percepción de los valores del Proyecto Educativo realizada por Prof. Jefe, Orientador e Insp. Gral.	Consolidación de ejemplo de actividades de protección, aceptación, valoración y buen nivel de acogida para estudiantes de EM.	Se definen o acuerdan aspectos esenciales, desde la óptica de los alumnos, referidos a la gestión pedagógica de las asignaturas.	Desarrollo de instancias de análisis para los estudiantes del segundo subciclo de EM, referido a los temas "Desarrollo de una sexualidad sana" y "Proyecciones de la formación HC".

## Dimensión Gestión de Recurso

ÁREA	OBJ. ESTRATÉGICO 1	Asegurar y gestionar la dotación de recursos profesionales idóneos para el desarrollo del currículum, de recursos financieros, materiales y tecnológicos, y de procesos de soporte y servicios necesarios y suficientes para la implementación del nuevo PEI-PME y el logro de metas institucionales.				
GESTIÓN DE RECURSOS	METAS ESTRATÉGICA	Los docentes y funcionarios que trabajan directamente con estudiantes reciben medios, recursos y <b>capacitaciones</b> con el fin de alcanzar mayores niveles de logro en las funciones y tareas pertinentes al proceso educativo.		Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor, además de un clima laboral positivo.		
	DEFINICIÓN ESTRATEGIAS	Capacitar a las áreas vinculadas con el desarrollo del currículum Mineduc, que apoyada por recursos de tecnologías de información (TI), permita comprometer y gestionar brechas en la distribución del actual nivel de los Estándares de Aprendizaje. Junto con, estabilizar un rendimiento en los Indicadores de Desarrollo Personal y Social, referidos a SIMCE.		A partir de definición y protocolos Mineduc, definir y operar un sistema o conjunto de procedimientos, tendientes a reconocer la labor y el buen desempeño para un cuerpo docente; idóneo, comprometido y motivado con su labor.		
	IND. SEGUIMIENTO CUALITATIVOS (Kpi)	Obtener resultados a nivel de los 4tos de EB, con una distribución de Estándares de Aprendizaje de: <b>60% Adecuados; 30% Elementales y 10% Insuficientes</b> y, un rendimiento por sobre el 82% en los Indicadores de Desarrollo Personal y Social ( <b>Autoestima académica y motivación escolar; Clima de convivencia escolar; Participación y formación ciudadana y, Hábitos de vida saludable</b> ).	Inclusión de una herramienta tipo Learning Management System (LMS), operar un modelo pedagógico para aprendizaje asincrónico de aula que permita desarrollar capacidades de aprendizaje autónomo y autoevaluación en el currículum nacional, desde 3ero de EB en adelante.	Establecer un procedimiento basado en el MBE para selección, reclutamiento, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento, en pos de cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.	Operar un procedimiento o sistema de medición del desempeño docente, basado en el MBE, con la finalidad de retener al personal más adecuado para la institución. De forma de privilegiar el mantener un clima laboral positivo.	
	ACCIONES	Nombre de la acción:	Trabajo de progresión a nivel de estándares de aprendizaje e indicadores de desarrollo social y personal.	Modelo pedagógico para el aprendizaje autónomo y autoevaluación de aprendizajes.	Selección de personal docente.	Retención de personal docente.
		Descripción de la acción: - En qué consiste: - Cómo se desarrollará: - A quiénes está dirigida:	La acción consiste en capacitar al equipo técnico del colegio de forma que, al interior del colegio <b>se generen las destrezas y habilidades para operar, supervisar y capacitar a los docentes y áreas vinculadas con el modelo basado en competencias del actual diseño curricular el Mineduc</b> . La consecuencia inmediata del perfeccionamiento, es la <b>puesta en operaciones del citado diseño curricular, con un enfoque orientado a competencias</b> . Junto con <b>identificar y evaluar habilidades, propias del desempeño docente, en el marco del actual diseño curricular del Mineduc</b> .  La acción se desarrolla por medio de la contratación de una asistencia técnica, la que en una capacitación de 24 horas cronológicas, potencie las actuales habilidades del equipo técnico y áreas asociadas a la gestión curricular del colegio. De forma que la UTP, en conjunto con el equipo y áreas vinculadas a la operación del modelo, <b>ponga en marcha y operen el diseño curricular Mineduc, junto con iniciar las bases del sistema de evaluación de prácticas propias del desempeño docente</b> .	Instalar una herramienta tipo LMS, que permita a los estudiantes desde 3ero de EB en adelante y a toda la comunidad educativa, operar un modelo de pedagógico asincrónico para desarrollo de aprendizaje autónomo y autoevaluación de desempeños, de acuerdo a indicadores de logro y de evaluación descritos en los programas del currículum Mineduc.  La acción, se inicia con la instalación de un servidor LMS en un Web Hosting, para tales fines. Se carga del servidor con la información Mineduc de las unidades de aprendizaje de las asignaturas fundamentales. Posterior a ello, vía Manual de Operaciones del LMS, se capacita al personal de: UTP EB-EM; Orientador; Personal CRA; Coord. PIE; a seis docentes (Ed. Tecnológica, Lenguaje, Matemática, Ed. Física, Música, Historia) y un Prof. Jefe. Se define el periodo de marcha blanca no superior a dos meses. Finalizado el periodo de pruebas y sintonización del LMS a la gestión docente. Se procede a realizar la capacitación interna a todos los docentes y personal del colegio vinculado a la gestión de la docencia. La	A partir de las orientaciones del MBE, la acción se encarga de cautelar situaciones relacionadas con el espectro del desempeño docente, se uniformizan y no se transformen en un factor crítico, no cautelado en la gestión pedagógica como institucional. De aquí que, la acción define especificaciones referidas a: <b>Selección, Reclutamiento, Evaluación y Desarrollo</b> del personal docente. Junto con ello, en lo referido al desarrollo del personal docente, informar a estos de las acciones que la institución aporta al desempeño laboral y personal, del docente que adopta el proyecto educativo. Es importante hacer hincapié en la preocupación de la institución, respecto a la persona, como también al apoyo que se da al proyecto familiar que está tras la persona, que se desarrolla laboralmente en el Proyecto Educativo CCHN.  La acción se inicia con la Selección docente, está se materializa en tres aspectos. Lo primero, la selección de candidatas a incorporarse al	Sistema o procedimiento de retroalimentación y retención del personal docente, a partir del MBE se enfoca en la retención del personal docente más adecuado para las funciones requeridas. Junto con liberar al personal docente que disponga de carencias en sus competencias profesionales o técnicas.  La acción se desarrolla por medio de implementación de un modelo que cumpla con las definiciones del Sistema de Evaluación Docente del Colegio Chile Norte (SED-CCHN), a la vez este a la línea del MBE y que cumpla con las especificaciones del PEI para tales efectos. En el caso de los docentes, se ha de utilizar un modelo que provea retroalimentación y descargos de las características del Sistema de Evaluación del Docente. El proceso de evaluación de desempeño está basado sobre la premisa que tanto el docente como la jefatura comparten una común definición del desempeño esperado y un común interés para evaluar su resultado final. Para la consecución de los objetivos

		<p>La acción está dirigida a perfeccionar a no más de 6 cargos técnicos, con directa incidencia y control de la calidad en la gestión y control del modelo curricular del Mineduc. <b>De forma que posterior a ello, este grupo es el que replica a los docentes de las distintas asignaturas y niveles.</b> Es este caso se propone a: UTP EB y EM, Orientador, Personal CRA y Coord. PIE.</p>	<p>capacitación se realiza en base el Manual de Operaciones del LMS.</p> <p>Para el próximo año, se deja la fase de construcción la documentación para el desarrollo de aprendizaje autónomo y autoevaluación de desempeños. Esta última etapa se debe valorizar.</p>	<p>Proyecto Educativo, tiene un tiempo. Ello es en el segundo semestre, en un proceso que se inicie antes del mes de noviembre. Su función esencial es informar a los candidatos respecto al Proyecto Educativo, Proyecto Educativo Institucional y el estado de ejecución de este último, junto con las demandas institucionales producto de dicha ejecución. Respecto al Reclutamiento se indica, realizar a los candidatos una evaluación en relación a temáticas como: Gestión del currículum nacional; Modelos pedagógicos para el aprendizaje asincrónico; Nivel de dominio de TIC en el área disciplinar; Construcción de Mtos. de la Clase e Instrumentos de Evaluación por Indicadores de Logro Cognitivo; entre otros. En el caso de los Profesores de Inglés, se debe agregar una segunda verificación diseñada, de acuerdo a las especificaciones del modelo pedagógico para la enseñanza del Inglés según las especificaciones de dicho modelo.</p> <p>La acción está dirigida a todos los aspirantes a trabajar en la posición de docente de asignatura en el Proyecto educativo del CCHN.</p>	<p>del sistema de evaluación de desempeño docente es necesario y primordial el esfuerzo a lo menos semestral de orientación y consejería hacia cada docente, enfocándolo hacia el logro de sus objetivos y la más eficiente forma de desarrollar su trabajo. Todo el personal debe tener garantizado el acceso a una revisión formal de su desempeño, al menos una vez cada 12 meses, a fin de saber qué se espera de cada docente y la forma en que está realizando su trabajo. Consecuentemente con esto último, se espera obtener los siguientes objetivos del sistema de evaluación de desempeño: 1. Contribuir a mejorar el desempeño del Establecimiento Educativo y bienestar del equipo docente. 2. Asegurar que cada docente tenga un conocimiento real sobre la forma cómo desempeña su trabajo, para desarrollar las áreas débiles y desarrollar o consolidar las áreas fuertes. 3. Enfatizar la responsabilidad de cada jefatura en conducir el desempeño de su unidad, estamento o departamento. 4. Proveer a la jefatura de una herramienta simple, efectiva y orientada a los resultados. 5. Contar con un criterio objetivo para tomar decisiones sobre promociones y oportunidad de carrera docente.</p> <p>La acción está dirigida a todos los docentes, docentes directivos y áreas técnicas del colegio.</p>
<b>Fechas:</b>	Jun	Ago - Oct	May - Jul	Jun - Nov	
<b>Programa asociado:</b>					
<b>Responsable:</b>	Dirección, Encargada PME	Dirección, Encargada PME	Dirección, UTP, Orientación	Dirección, UTP, Orientación	
<b>Recursos para la ejecución de la acción:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación.</li> <li>- Apunte y modelo de gestión diseño curricular Mineduc.</li> <li>- Pautas de evaluación de desempeño de la capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conexión a Internet en el colegio.</li> <li>- LMS.</li> <li>- Manual de operaciones LMS.</li> <li>- Laboratorio computación.</li> <li>- Capacitación grupo inicial.</li> <li>- Actividades periodo de pruebas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco de la Buena Enseñanza.</li> <li>- Reglamento administrativo colegio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marco de la Buena Enseñanza.</li> <li>- Sistema o procedimiento para la Evaluación de Desempeño Docente.</li> </ul>	
<b>ATE:</b>	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	
<b>TIC:</b>	A definir según las herramientas disponibles del Mineduc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LMS</li> <li>- Notebook</li> </ul>			

	<b>Plan asociado<sup>8</sup>:</b>	P4; P6	P2; P4; P6;	P1; P2; P3; P4; P5; P6;	P1; P2; P3; P4; P5; P6;
	<b>Medios de verificación:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de competencias adquiridas personal capacitado.</li> <li>- Informe de homologación de la gestión curricular colegio con diseño curricular Mineduc.</li> <li>- En operación modelo basado en competencias diseño curricular Mineduc.</li> <li>- Definición de prácticas docentes que son propias del desempeño docente.</li> <li>- Establecer fecha anuncio su proceso de monitoreo y supervisión prácticas docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LMS instalado.</li> <li>- Medición desempeños capacitación grupo inicial.</li> <li>- Finalización marcha blanca con éxito.</li> <li>- Realización de la capacitación interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento construido en base al MBE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema Evaluación de Desempeño Docente.</li> <li>- Jerarquización de los docentes del Proyecto Educativo CCHN.</li> </ul>
	<b>Montos asociados:</b>	M\$ 5.700.-	M\$ 2.842.- (22.300 x 60 Manual + 1.500.000 Instalación + 100.000 WebHosting)	M\$ 1.500.-	M\$ 3.000.-
<b>SEGUIMIENTO (% de Avance)</b>	<b>Ter 1er Sem</b>	<p>Diagnóstico que informa respecto del piso con el cual se está trabajando la distribución de los estándares de aprendizaje. Se informa a los docentes de las prácticas, referidas a la gestión del diseño curricular Mineduc, sobre las que se iniciara su percepción del desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LMS en operaciones.</li> <li>- 60 copias Manual Uso LMS entregadas.</li> <li>- Finalizada la capacitación del grupo inicial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir ATE</li> <li>- Establecer el procedimiento a construir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir ATE</li> <li>- Entregar las especificaciones para el procedimiento o sistema.</li> </ul>
	<b>Mediados 2do Sem</b>	<p>Todas las asignaturas cuentan con una homologación y conocimiento con el nivel de estándar de aprendizaje a trabajar.</p> <p>Los docentes que disponen del primer feedback sobre las prácticas referidas a la gestión del diseño curricular Mineduc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finalizada la marcha blanca.</li> <li>- Iniciada la capacitación interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación del procedimiento en el sitio web del colegio.</li> <li>- iniciar el procedimiento de invitar a la selección de personal docente para el próximo año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primera ejecución del sistema de evaluación del desempeño docente.</li> <li>- Primer feedback entregado a todos los profesores del proyecto educativo.</li> <li>- Primer reporte de jerarquización.</li> </ul>
	<b>Eva Anual</b>	<p>Se establece qué docentes del colegio, en el periodo de fines de diciembre participaran de la capacitación a realizar por el equipo técnico.</p>	<p>El colegio cuanta con un LMS, con trabajo en cada una de las asignaturas que participa de la capacitación del grupo inicial.</p>	<p>Disponer de un periodo y un procedimiento por medio del cual se reciben la postulación para participar del proyecto educativo del CCHN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Segunda ejecución del sistema de evaluación del desempeño docente.</li> <li>- Segundo reporte de jerarquización de los docentes.</li> </ul>
<b>EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ESTRATEGIAS</b>	<b>Última aplicación del Ind. Seg.</b>	<p>Se percibe un claro ajuste en la gestión del diseño curricular de las asignaturas fundamentales.</p>	<p>Finalizada la capacitación interna. Las asignaturas que han participado de la capacitación inicial, disponen de trabajo pedagógico con los estudiantes del respectivo curso.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponer del ranking de los profesores que destacan en el desempeño y los que presentan brechas en su desempeño.</li> </ul>
	<b>El contraste resultados aprendizaje inicio año.</b>	<p>Equipo técnico del colegio capacitado en el diseño curricular Mineduc y con las competencias para operarlo, como actualizar a los docentes que presente brechas.</p>	<p>Los profesores que se incorporan el próximo año deben estar al tanto de la aplicación del recurso en la gestión de la docencia del colegio.</p>	<p>Disponer de un procedimiento y periodo para iniciar e invitar a docentes a integrarse al Proyecto Educativo del CCHN.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de evaluación de desempeño instalado y funcionando para operar para el próximo año.</li> </ul>

ÁREA	<b>OBJ. ESTRATÉGICO 2</b>	<b>El Sostenedor coordina y define las acciones de apoyo a desarrollar con los directivos del colegio, utilizando racionalmente los recursos humanos.</b>				
<b>GESTIÓN DE RECURSOS</b>	<b>METAS ESTRATÉGICA</b>	<b>1.f.</b> Potenciar el rol del Profesor Jefe (8 hrs ped), como el guía y supervisor del proceso formativo del curso. (PME_2019) Iniciar a partir del primer año del PEI una transformación del rol del Prof. Jefe, hacia una nueva conceptualización del rol del docente, en el contexto del Proyecto Educativo del Colegio Chile Norte.		<b>1.g.</b> Potenciar la gestión institucional a partir de la Subvención Nacional por Desempeño de Excelencia (SNED), en particular los factores referidos a: Efectividad, Superación e Igualdad de oportunidades. De forma de trabajar un sistema de incentivos permanente en relación a los cumplimientos de metas referidas al cargo. (Revisión objetiva de la relación cargo-tiempo en la jerarquía docentes directivos). (PME_2019)		
	<b>DEFINICIÓN ESTRATEGIAS</b>	A través del accionar del Prof. Jefe, desplegar el rol de guía y promotor del desarrollo personal y grupal, recogiendo inquietudes y problemas que afecten al estudiante y su curso. Cuidar la calidad del proceso Enseñanza-Aprendizaje dentro del ámbito del curso, generando un ambiente que permita a los estudiantes mejorar su aprendizaje, resolviendo con los demás docentes situaciones que en este proceso se detecten. Como también, que estudiantes y apoderados, reciban oportunamente información de los logros obtenidos.		Mejorar la gestión institucional de forma que la medición del SNED, presente mejoras principalmente en: <b>Efectividad</b> (promedio SIMCE en todos los subsectores de aprendizaje); <b>Superación</b> (diferencia promedio SIMCE en todas las asignaturas del currículum Mineduc) y en <b>Igualdad de oportunidades</b> (grado de accesibilidad y permanencia de la población escolar en el establecimiento educacional y la integración de grupos con dificultades de aprendizaje).		
	<b>IND. SEGUIMIENTO CUALITATIVOS (Kpi)</b>	Definir, conciliar y generar un rol de Profesor Jefe, con un claro énfasis en ser un guía y promotor, del desarrollo del estudiante y el grupo curso.	Desde el rol del Profesor Jefe, supervisar y apoyar en un proceso de enseñanza-aprendizaje, acorde a las definiciones del proyecto educativo y al diseño curricular el Mineduc.	Identificar todos los factores de la gestión institucional que inciden en el SNED. En especial los con incidencia en los factores de: Efectividad, Superación e Igualdad de oportunidades.	Tener un rendimiento mensual en todos los factores de directa incidencia en: Efectividad, Superación e Igualdad de oportunidades.	
	<b>ACCIONES</b>	<b>Nombre de la acción:</b>	Potenciando el rol del Profesor Jefe	Apoyar la gestión curricular desde la jefatura de curso.	Gestión institucional normalizada a nivel de SNED.	Control y gestión de factores del SNED.
		<b>Descripción de la acción:</b> - En qué consiste: - Cómo se desarrollará: - A quiénes está dirigida:	La acción consiste en potencia el rol del Prof. Jefe, donde se plantea asumir funciones de consejero del estudiante, siendo el guía, leal confidente y promotor de su desarrollo personal, como también grupal del curso. Ello implica desde el rol del Prof. Jefe, preparar al grupo curso para su participación responsable en las actividades que implican su proceso formativo y escuchar sus opiniones ya sean individuales o colectivas. Lograr un contacto pedagógico formativo estrecho, donde se cite individualmente, cuando sea necesario, a padres o apoderados de un estudiante, para informarles sobre cualquier problema que lo afecte, o darle a conocer información relativa al curso. Informar a las autoridades de los problemas y anomalías que detecte o le sean confiados en la medida que sea importante para ellas la información y que no se violente la confidencia debida.  La acción se desarrolla a partir de una descripción de cargo con las labores esenciales que se demanda del nuevo rol del Prof. Jefe. Para ello, se hará un aumento de tres horas del cargo a seis (6) horas pedagógicas y dos (2) horas nominales, a cancelar por medio de un bono mensual. Junto con ello, la	<b>Cuidar la calidad del proceso Enseñanza-Aprendizaje, dentro del ámbito del curso, velando porque los docentes que colaboran en el mismo realicen su labor en forma eficaz y que los estudiantes reciban oportunamente información de los logros obtenidos.</b> Junto con recoger las inquietudes y problemas que afecten al curso y resolverlos en conjunto con otros docentes que se desempeñen en el mismo. Colaborar y asesorar a la directiva del curso en la preparación, organización, ejecución y evaluación de las actividades del curso y de la vida propia del grupo curso. Siempre en relación con la totalidad del colegio.  La acción se desarrolla a partir de la descripción de cargo del nuevo Prof. Jefe. Junto con el trabajo en conjunto entre unidades de UTP y Orientación, de forma de apoyar y orientar el nuevo rol que se pide para el cargo de Prof. Jefe. En un consejo técnico, se informa a los docentes de la incidencia del rol del Prof. Jefe en la calidad de la gestión de la docencia. Junto con la incidencia y la solución de situaciones que afecten al curso y resolverlos en conjunto con los docentes involucrados.	La actividad consiste desarrollar una planificación anual del modelo SNED, la que a su vez, lleve un registro del cumplimiento de las mismas. Y anticipe una posible brecha, por el incumplimiento de alguna actividad planificada.  La acción de despliega, a partir de una revisión del modelo SNED y sus implicancias en la gestión institucional, en particular lo referido a los factores: <b>Efectividad, Superación e Igualdad de oportunidades.</b> Realizar un análisis de brechas de dichos factores en la gestión institucional. A partir de ello, hacer el inventario de actividades de la gestión institucional que son propias del modelo SNED. Posterior a ello, construir la línea base de chequeo, del cumplimiento de dichas actividades.  La acción está dirigida a todos los cargos de la institución que resulten involucrados en la planificación de las actividades Subvención Nacional por Desempeño de Excelencia (SNED).	Disponer de un procedimiento o sistema de auditoría el que mensualmente indique el nivel de cumplimiento de la gestión institucional que está vinculado a los factores SNED.  La acción se desarrolla por medio de un procedimiento o sistema que mensualmente informe de las situaciones donde se observan brechas, en el cumplimiento de las acciones institucionales vinculadas al modelo SNED. Posterior a ello, se realizan los respectivos descargos con toma de conocimiento, del o los cargos implicados en la situación.

		<p>unidad de Orientación del colegio, supervisara el desempeño del rol. Junto con ello, por medio de la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño docente, se jerarquizará el desempeño en el rol de Prof. Jefe. De forma que a partir de la jerarquización, se iniciará la selección de los docentes que reúnen las competencias para el desempeño en el nuevo rol del Prof. Jefe del Proyecto Educativo Colegio Chile Norte.</p> <p>La acción está dirigida a los docentes de actualmente son profesores jefes en el colegio, como también a los posibles docentes que deseen asumir el rol en los años venideros.</p>			
<b>Fechas:</b>	Abr - Nov	Abr - Nov	Abr - May	Jun - Nov	
<b>Programa asociado:</b>					
<b>Responsable:</b>	Orientador – Equipo Psicosocial	UTP – Prof. Jefe - Orientador	Dirección – Encargada SEP	Dirección – Encargada SEP	
<b>Recursos para la ejecución de la acción:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción del cargo.</li> <li>- Asignación de carga horario para el rol.</li> <li>- Diseño y construcción del sistema de evaluación del desempeño para el rol de Prof. Jefe.</li> <li>- Operar el sistema de evaluación del desempeño para el rol de Prof. Jefe.</li> <li>- Disponibilidad de los recursos para efectos del bono mensual por concepto de jefatura de curso.</li> <li>- Carpetas de supervisión rol Prof. Jefe unidad de orientación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción del cargo.</li> <li>- Consejo ampliado donde se plantee la incidencia del rol del Prof. Jefe, en la calidad de la gestión de la docencia del respectivo curso.</li> <li>- Operar el sistema de evaluación del desempeño para el rol de Prof. Jefe.</li> <li>- Carpetas de supervisión rol Prof. Jefe unidad de orientación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción de la Subvención Nacional por Desempeño de Excelencia (SNED).</li> <li>- Revisión del modelo SNED y sus implicancias en la gestión institucional, en particular lo referido a los factores: Efectividad, Superación e Igualdad de oportunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Línea base de chequeo, del cumplimiento de dichas actividades.</li> <li>- Sistema o procedimiento de informe mensual del cumplimiento por cargo de las actividades SNED.</li> </ul>	
<b>ATE:</b>	Por definir	No requiere	Por definir		
<b>TIC:</b>					
<b>Plan asociado<sup>9</sup>:</b>	P1; P2; P3, P4; P5; P6;	P1; P4; P6;	P4; P6;	P4; P6;	
<b>Medios de verificación:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción de cargo rol Prof. Jefe CCHN.</li> <li>- Modelo y sistema para la evaluación del rol de Prof. Jefe.</li> <li>- Asignación carga horaria y pago de bonificación mensual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta del Consejo Técnico.</li> <li>- Resultados de las evaluaciones de desempeño del rol de Prof. jefe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conclusión análisis de brechas de dichos factores en la gestión institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación anual del modelo SNED, la que a su vez, lleve un registro del cumplimiento de las mismas.</li> <li>- Procedimiento o sistema de verificación en operaciones.</li> </ul>	

		- Estadística de atención de estudiantes y apoderados, según especificaciones descripción del rol de Prof. Jefe.			
	<b>Montos asociados:</b>	ATE (M\$ 2.500.-) + valorización bono mensual.	No requiere	M\$ 1.500.-	
<b>SEGUIMIENTO (% de Avance)</b>	<b>Ter 1er Sem</b>	- Descripción del cargo. - Asignación de carga horario para el rol. - Diseño y construcción del sistema de evaluación del desempeño para el rol de Prof. Jefe. - Realización de primera evaluación del rol de Prof. Jefe. - Entrega primer feedback rol Prof. Jefe. - 1era jerarquización rol Prof. Jefe.	Presentación del rol de Prof. Jefe desde la óptica de cuidar la calidad del proceso Enseñanza-Aprendizaje.	- Inventario de actividades de la gestión institucional que son propias del modelo SNED.	Sistema de monitoreo compromisos SNED en operaciones y entregando estados de avances mensuales.
	<b>Mediados 2do Sem</b>	- Realización de segunda evaluación del rol de Prof. Jefe. - Entrega segundo feedback rol Prof. Jefe. - 2da jerarquización rol Prof. Jefe.	Supervisión y corrección de desviaciones que se produzcan en la gestión de las distintas asignaturas del currículum nacional.	No aplica Debe finalizar el 1er semestre.	Avance, respecto del diagnóstico institucional, referido al cumplimiento, con la planificación de actividades SNED.
	<b>Eva Anual</b>	- Realización de tercera evaluación del rol de Prof. Jefe. - Entrega tercer feedback rol Prof. Jefe. - 3da jerarquización rol Prof. Jefe. - Ajuste del rol para el próximo año. - 1er. concurso plaza laboral Prof. Jefe CCHN.	Segundo semestre desarrollado con normalidad tanto en aspectos de gestión de la docencia, como en la supervisión de la misma.	- Línea base de chequeo, por cargos del colegio, del cumplimiento actividades vinculadas a los factores SNED:	Colegio en condiciones de presentarse al proceso de adjudicación de la Subvención Nacional por Desempeño de Excelencia (SNED), para el periodo 2020-2021.
<b>EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ESTRATEGIAS</b>	<b>Última aplicación del Ind. Seg.</b>	Jerarquización rol Prof. Jefe.	Profs. Jefes de empoderan del rol especificado en la descripción de cargo.	Análisis de las brechas de la gestión institucional, respecto de los factores de: Efectividad, Superación e Igualdad de oportunidades del SNED.	Diagnóstico favorable para presentarse a la adjudicación del SNED.
	<b>El contraste resultados aprendizaje inicio año y término.</b>	Se inicia un cambio del rol de Prof. Jefe en la línea de ser un guía y promotor, del desarrollo del estudiante y el grupo curso.	Tanto como UTP y Orientación disponer de una apoyo en lo que refiere a la supervisión de la gestión de la docencia de las distintas asignaturas del currículum nacional.	Aprendizaje del modelo SNED y sus implicancias en la gestión institucional, en particular lo referido a los factores: Efectividad, Superación e Igualdad de oportunidades.	Sistema de planificación, que homologa, la gestión institucional con los factores de: <b>Efectividad, Superación e Igualdad de oportunidades</b> , el que permite estar constantemente preparado para presentar los antecedentes al proceso de adjudicación del SNED.

## Bibliografía

1. PEI Colegio Chile Norte, año 2016 en adelante
2. Marco para la buena Dirección.
3. Criterios para el Desarrollo Profesional y Evaluación del Desempeño. Ministerio de Educación de Chile. Año 2005.
4. Marco para la buena Enseñanza.
5. CPEIP Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. Ministerio de Educación de Chile. Año 2008. Escuelas que mejoran.
6. Aprendizajes desde la escuela. Guía de trabajo basada en el libro “ lo aprendí en la escuela, ¿Cómo se logran procesos de mejoramiento escolar?” por el Centro de Investigación Avanzada en Educación de la Universidad de Chile.  
Autores: Silvia Elgueta, Andrés Vargas, Nicole Bustos y Liliana Morawietz
7. MARCO PARA LA BUENA DIRECCIÓN Y EL LIDERAZGO ESCOLAR Mineduc, 2015. ORIENTACIONES TÉCNICAS PARA SOSTENEDORES Y DIRECTIVOS ESCOLARES.
8. Plan de Mejoramiento Educativo Nuevo Enfoque a 4 años. Material elaborado por: Profesionales de la División de Educación General. Ministerio de Educación de Chile. Año 2015
9. Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo. Ministerio de Educación División de Educación General.
10. Ley General de Educación (Ley 20.370 o LGE.)
11. Ley N° 20.248 (Modificada por Ley N° 20.550 Subvención Especial Preferencial)
12. Ley N° 20.529 año 2011. Sistema Nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización.
13. MINEDUC - DEG - MECE Media - CPEIP (1995). El Proyecto Educativo institucional. Santiago, Chile.
14. MINEDUC - DEG - DIPLAP (1995). Guía de apoyo para la elaboración del Proyecto Educativo de un establecimiento. Santiago, Chile.
15. Resumen Ejecutivo Estudio sobre Percepción del nuevo enfoque de mejoramiento educativo del
16. PME en el contexto de la Reforma Educacional Elaborado por: Edecsa Encargado por la División de Educación General, Ministerio de Educación Enero, 2018
17. Los planes de mejoramiento educativo y sus repercusiones en la cultura escolar *etnografía escolar en un liceo de Santiago de Chile* Memoria para optar al título de Antropólogo Social Universidad de Chile. 2015

18. Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales Orientaciones para el Plan de Mejoramiento Educativo 2018 MINEDUC.
19. Diario Oficial n° 42626, martes 7 de abril de 2020 Establece los Estándares Indicativos de Desempeño de los Establecimientos..