



**Magíster En Educación Mención Gestión de  
Calidad**

**Trabajo De Grado II**

**Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento  
Educativo**

**Profesor guía: Rocío Rifo San Martín**

**Alumno: Franklin Iriarte Astudillo**

**Quillota - Chile, Octubre de 2020**

# Índice

Resumen.....	4
Introducción.....	5
Marco Teórico.....	7
Marco Contextual.....	10
Diagnóstico Institucional.....	22
Análisis de Resultados.....	32
Plan de Mejoramiento.....	39
Bibliografía.....	62
Anexos.....	63

## **Resumen**

El PME (Plan de mejoramiento educativo), es un instrumento que ha permitido la existencia de un orden en el establecimiento educacional. Proporciona objetivos claros y específicos que en conjunto con el Proyecto institucional, se logra trabajar en el corazón del quehacer educativo.

La motivación principal que me lleva a realizar un PME, es poder ver, ejecutar y vivenciar los procesos para responder a una mejora continua, entendiendo que en un establecimiento educacional, todo lo que se realiza debe propender al aprendizaje del estudiante, pero también, en cómo administramos los recursos; financieros y humanos, siendo estos justificados de tal forma, que permita una articulación en las dimensiones, programas y acciones, para que en conjunto con toda la comunidad educativa, logremos un PME de manera óptima, alcanzando los objetivos propuestos.

Para comenzar la realización del PME, ha sido importante identificar, cuáles son las fortalezas, debilidades y aspectos a mejorar en el establecimiento educacional, permitiendo un enfoque real de acuerdos a las necesidades educativas, específicamente en el establecimiento que me desempeño.

Los resultados son favorables, en el sentido de que constantemente se requiere mejorar, ya que los problemas o aspectos a mejorar van cambiando, dando como resultado la proyección hacia los siguientes años.

## Introducción

El siguiente trabajo, presenta la realización de un PME (Plan de mejoramiento educativo), que se define como un instrumento de planificación, que permite al establecimiento educacional, organizar las metas, objetivos y acciones para la mejora de los aprendizajes de todos los estudiantes.

Para iniciar este PME, fue necesario realizar un diagnóstico institucional y situarme en el colegio donde actualmente me desempeño, donde el proyecto educativo institucional (PEI), pretende ser una respuesta efectiva y pertinente a las necesidades educativas de los estudiantes, asumiendo estas necesidades como una integralidad de diversas dimensiones de la persona; cognitiva, afectiva, social y espiritual, con una mirada holística, donde ninguna dimensión del ser humano está por sobre otra, de tal forma, que los objetivos pedagógicos del presente PEI, apuntan al logro de aprendizajes en todas las áreas, esto me permitió visualizar las problemáticas internas o nudos críticos de nuestro establecimiento, sustentado en un marco teórico, que se enmarca en una recopilación de antecedentes, investigaciones previas, análisis de los resultados, interpretación de estos resultados y conclusiones.

Cabe destacar, que el PEI se fundamenta en tres principios:

1. IDENTIDAD CRISTIANA: El PEI se fundamenta en una filosofía, un currículum y una metodología que surge de la Biblia, palabra de Dios que tiene como centro un estilo de vida modelado en la tierra por nuestro Señor Jesucristo.
2. APRENDIZAJE DE CALIDAD INCLUSIVO: Atiende a la diversidad de estudiantes, especialmente para aquellos que presentan NNEE atendidos en su PIE. Creemos que nuestros estudiantes merecen aprender y todo nuestro quehacer se reduce a una sola cosa: que nuestros alumnos aprendan.

3. CONVIVENCIA SANA: El desarrollo de una cultura preventiva pretende la instalación de factores protectores para la prevención del consumo de tabaco, alcohol y drogas. Desarrollo de hábitos para una alimentación sana.

Este trabajo, se ha desarrollado de la siguiente manera:

1. Recopilación de datos del establecimiento para el levantamiento de información y definir un diagnóstico claro e instrumentos a utilizar para su aplicación.
2. Análisis de información, conformando un equipo de trabajo colaborativo para el análisis del diagnóstico, gestión institucional, propuestas de metas, planificación de los objetivos, metas y acciones, de acuerdo a las dimensiones propuestas en el PME.
3. Aplicación de instrumentos, tomando en cuenta al equipo de la área de convivencia, área de liderazgo, área de gestión curricular y área de recursos, para la concreción de las acciones propuestos en el plan.

En este proceso, se consideró a los distintos actores de la comunidad educativa; a todos los funcionarios del establecimiento, alumnos/as y se convocó a participar a los padres y apoderados. Para tales efectos, se generaron instancias de diálogos, reuniones de trabajos, según el foco o área a evaluar para abordar y asegurar que los diferentes actores de la comunidad educativa, participen y se identifiquen con el quehacer educativo de todos los estudiantes del establecimiento educacional.

## Marco Teórico

Cuando hablamos de educación, debemos entender, que en este aspecto, constantemente viviremos cambios, pero cada proceso debe estar cimentado en un objetivo, “el aprendizaje de todos los estudiantes”.

El establecimiento educacional, no es ajeno a los cambios en la educación, puesto que, si constantemente estamos viviendo estos cambios, el colegio se adapta a cada política educativa. Por esta razón, que el establecimiento educacional, debe tener una claridad en sus objetivos, metas y acciones, para no perder de vista lo más importante, garantizar el aprendizaje a todos los estudiantes.

El Proyecto Educativo Institucional (**PEI**), es el enunciado general, que concreta la misión y la enlaza con el plan de desarrollo institucional; es decir, enuncia los planos fundamentales de acción institucional a través de lo que realiza la misión y se le da sentido a la planeación a corto, mediano y largo plazo. Este proyecto, permite trabajar en conjunto con el (PME) plan de mejoramiento educativo, de manera articulada, focalizada y con perspectiva hacia la mejora continua.

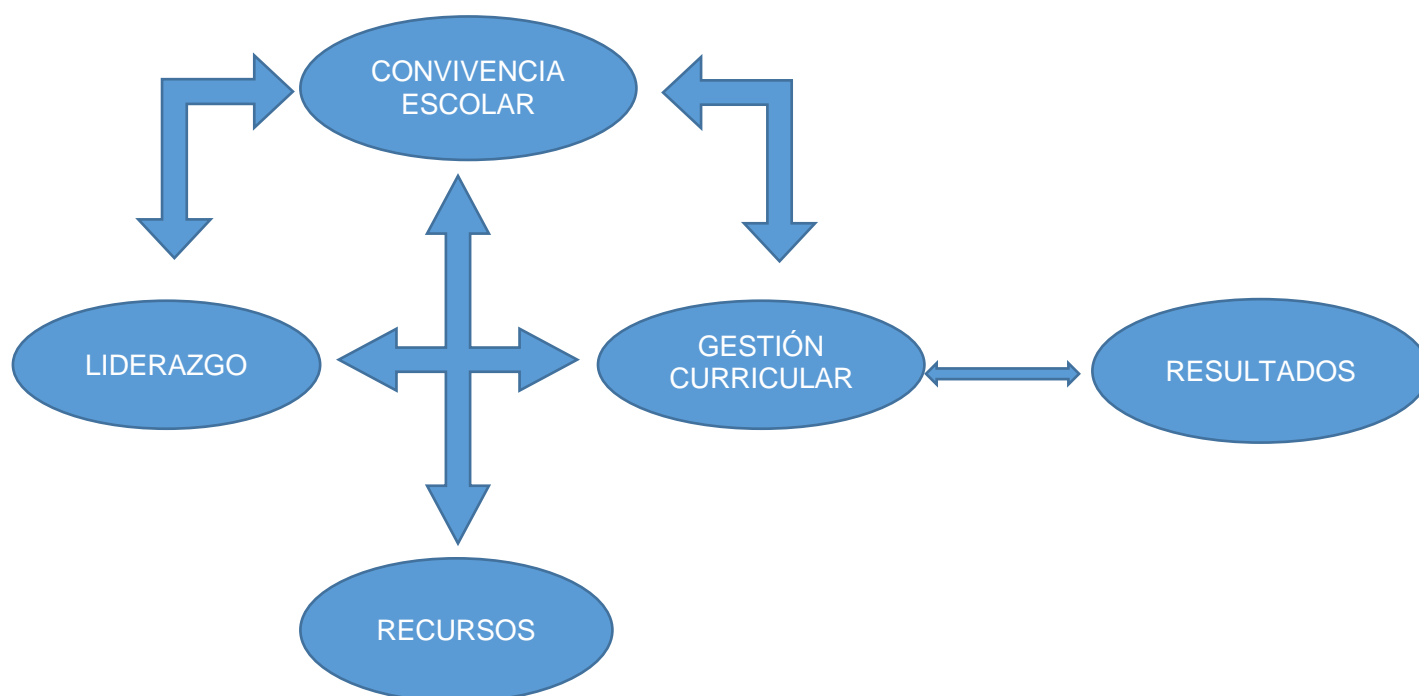
El Plan de mejoramiento educativo (**PME**), es una herramienta que permite a los establecimientos educacionales, apuntar hacia la mejora continua de los aprendizajes de todos los estudiantes, está centrado en los procesos de mejora y propone que los establecimientos, proyecten un Plan de Mejoramiento a 4 años, a partir del análisis y reflexión en torno al PEI de cada comunidad educativa. Está compuesto por 4 dimensiones; Gestión Pedagógica, Liderazgo, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos.

La mejora continua, promueve el mejoramiento de las practicas institucionales, a través de la autoevaluación, en base al modelo de calidad de la gestión escolar, este permite monitorear, dar seguimiento y evaluar la planificación

y ejecución de mejoras, vinculando en el proceso todo lo que propenda al aprendizaje de calidad.

Considerando lo mencionado anteriormente, es necesario presentar el modelo que facilita el logro de una gestión de calidad:

Estructura del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar



Como se puede observar, dicho modelo de calidad, pretende dirigir y dar sentido a cada área para asegurar la calidad y está estructurado de la siguiente manera:

- Liderazgo: En esta área el director y el equipo directivo, proponen y establecen los objetivos, metas institucionales y orienta hacia los procesos de mejoras, en relación al PEI y lo que establece el MINEDUC.
- Gestión Curricular: Se establecen prácticas para dar el sustento al diseño, especialmente en el quehacer de la propuesta curricular y evaluarlas.

- Convivencia Escolar: Pretende favorecer al establecimiento educacional, incluyendo el ámbito socioemocional, afectivo y motivación, considerando los distintos actores que componen la comunidad educativa, asegurando un ambiente para el desarrollo del aprendizaje.
- Recursos: Asegura la optimización de los recursos para el desarrollo de los docentes y paradocentes, su organización, mantención, en función del PEI y del PME, en estrecha relación hacia los aprendizajes de todos los estudiantes del establecimiento educacional.
- Resultados: Se analiza, se consolida y se sistematiza durante el proceso para evaluar la calidad de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, tomando en cuenta cada área y dimensión que compone el PME, cumpliendo así, el proceso continuo de mejora.

Promover la mejora continua, involucra dar sentido e Intencionar en el establecimiento educacional el ciclo de mejora, para luego proyectarlos hacia los siguientes años, considerando los resultados, mejoras y nudos críticos existentes, siempre relacionados con el aprendizaje hacia todos los estudiantes.

En el Colegio Cristiano de Quillota, establecimiento donde se trabaja con el PME, se ha realizado todo un ciclo de mejora. Partiendo por un diagnóstico institucional, ejecución de acciones para la mejora y evaluación de dichas acciones. Es necesario entender, que para concretar los procesos, es importante conocer que en el proceso anual de mejoramiento, se consideran el diagnóstico, una planificación estratégica, su implementación y evaluación. Durante este proceso, se realiza un seguimiento y monitoreo, de tal forma, que consoliden y se sistematicen las practicas; tales como, objetivos planteados, metas, análisis de las metas y acciones de mejoramiento.

## **Marco Contextual**

El Colegio Cristiano de Quillota, es dependiente de la Corporación Educacional “Misión Mundial Cristiana”, institución sin fines de lucro, fundada por el misionero norteamericano Steven Phillips Reynold. Administra colegios en La Serena, Quillota, Quilpué y Curicó. La Misión que se han propuesto es:

“Nosotros los de Misión Mundial Cristiana buscamos contribuir al fortalecimiento y unidad de la iglesia y al discipulado de las naciones, mediante la formación y desarrollo de personas, congregaciones e instituciones que reconcilien a hombres y mujeres con Dios, edifiquen el Cuerpo de Cristo, y se reproduzcan con el poder del Espíritu Santo, comunicando integralmente el evangelio de Jesucristo a nuestra sociedad post-cristiana y brindando un auténtico servicio desde el centro de la República de Chile, hasta donde nuestro Señor nos de la convicción, para la gloria del único Dios vivo y verdadero y la exaltación de su hijo Jesucristo.”

Es una propuesta educativa inspirada en las Sagradas Escrituras y su fin es entregar a la comunidad de la Provincia de Quillota, una alternativa educacional con un fuerte énfasis en los valores cristianos, desde una perspectiva evangélica, de excelencia académica y de servicio, de tal forma que satisfaga las expectativas educacionales que tienen las familias.

La población que atiende proviene mayoritariamente de las comunas de Quillota, La Cruz y la Calera. Aproximadamente el 40% de los alumnos son de sectores rurales.

Cuenta con una planta docente de 32 profesores titulados y 14 funcionarios, entre administrativos y auxiliares.

El motor de este Proyecto Educativo es la Visión la Misión y el Mensaje del Establecimiento como colegio confesional evangélico.

El Colegio Cristiano de Quillota cree que la escuela es una extensión de lo que pasa en el hogar, diseñado para reforzar la fe y los valores que los padres entregan. Creemos que las políticas y procedimientos que gobiernan el colegio, deben ser consistentes con los estándares de Dios, los cuales son inspirados por palabra de Dios. Creemos que éste es el mundo de Dios, que cada niño niña, es único a los ojos de Dios, creado a su imagen y semejanza para vivir una vida de fe y servicio.

La Visión del Colegio Cristiano de Quillota es:

“Formando mentes, cultivando corazones y promoviendo el servicio.” Específicamente, el Colegio Cristiano de Quillota toma la responsabilidad de formar una mente, cultivar un corazón y promover el servicio: cabeza, corazón y manos. El pensar, el sentir y el hacer. La formación integral del niño con convicciones y compromisos profundos es la visión de nuestro colegio.

La Misión del Colegio Cristiano de Quillota es:

“Por lo tanto, existimos para, Conectar a nuestros estudiantes con Dios; Fortalecerles en todos sus ámbitos relaciones; educarlos en lo cognitivo y valórico; ayudarles a descubrir sus Dones y Talentos para que sean una influencia transformadora en lo local y dondequiera que estén.”

Mensaje: “Porque de tal manera amó Dios al mundo que ha dado a su hijo unigénito para que todo aquel que en él cree no se pierda más tenga vida eterna” (Juan 3:16)

## **Base conceptual de la visión y misión:**

- Convivencia Sana: Es entendida como una relación de interdependencia entre las personas que conforman la comunidad, todo esto en el Amor de Cristo, expresado en su sacrificio en la Cruz.
- Espacio de Acogida: Un lugar que satisfaga las necesidades de las personas, promoviendo el amor, disciplina, formación; sin discriminación de sexo, religión, estrato social y educacional, condiciones familiares ni discapacidad física
- Aquellos más necesitados:
  - a) Aquellos/as que necesitan atención espiritual.
  - b) Aquellos/as que carecen de afecto.
  - c) Aquellos/as que poseen Necesidades Educativas Especiales (NEE)
  - d) Aquellos alumnos y alumnas de familias carenciadas social, económica y culturalmente.
- Visión bíblica evangélica: Las acciones de los miembros de nuestra comunidad, obedecen a un patrón bíblico que muestre el carácter de Cristo, que promueve el evangelio como estilo de vida y la trascendencia del hombre a la eternidad.
- Reconciliación: Conocer y aceptar a Cristo como Salvador personal, asumiendo el ministerio de la reconciliación como un mandato divino.
- Agrado: Un ambiente pertinente y motivador que promueva todos los aprendizajes entendidos como el desarrollo cognitivo, afectivo y social.

- Hombre: Creado por Dios a Su imagen y semejanza, separado de Dios por causa del pecado y redimido por el sacrificio de Cristo en la cruz; siendo perfeccionado por la acción del Espíritu Santo para sus propósitos eternos.

### **Marco Valórico actitudinal:**

“Los valores de la empresa son los pilares más importantes de cualquier organización. Con ellos en realidad se define así misma, porque los valores de una organización son los valores de sus miembros, y especialmente los de sus dirigentes”. Como organización, debemos trabajar con la claridad suficiente como para que todos sepamos lo que debemos hacer y cómo debemos hacerlo. Nuestra visión es ser “una comunidad para los aprendizajes en el amor de Cristo”. La pregunta es ¿cómo llegamos a ser esa comunidad? ¿cómo podemos estar constantemente en esta dinámica de “comunidad”? Bueno, para eso existen los valores; son la manera de cómo expresamos el sentir de comunidad y de cómo expresamos el Amor de Cristo; los valores son:

#### **1. HACERLO MEJOR.**

Hay un pensamiento que dice “lo bueno es el enemigo de lo mejor”. La mayoría de nosotros aprendemos de maneras distintas y cuando llegamos a masterizar aquellas prácticas que aprendimos, nos aferramos a ellas y se transforman en nuestros caballitos de batalla con el cual nos identificamos por el resto de nuestras vidas. Al punto que pasan a formar parte de nuestras identidades. Pero ¿es eso todo lo que podemos hacer? ¿Tanto le tememos a lo nuevo? La única forma de vivir en un constante crecimiento es evaluar constantemente nuestro que hacer. ¿Cómo lo estoy haciendo? Pero vamos una pregunta más allá... ¿Cómo puedo hacerlo mejor? ¿qué estoy haciendo para mejorar esta organización? Es una muy buena pregunta. Porque nos desafía a observar nuestras prácticas y desafiar nuestra creatividad. Lo que estás haciendo puede haber funcionado bien, pero tarde o temprano

nuestros éxitos son partes de un pasado, debemos estirarnos hacia el futuro. Y lo mejor, no es estancarme en lo bueno, sino apuntar a lo mejor.

## **2. COLABORACION.**

La colaboración muchas veces es algo malentendido. En nuestro contexto educativo, la colaboración se refiere a cómo nosotros formamos parte activa y dinámica de la sinergia de trabajo que se genere dentro de la comunidad. Es decir, mi quehacer es parte de un quehacer mayor. Eso no significa que mi trabajo sea menos o más importante que otros trabajos, sino que apunta, a que lo que hago tiene un impacto negativo o positivo en el trabajo del otro y total. Hay un par de declaraciones que podemos hacernos:

- Primero: “no soy tan orgulloso como para pedir ayuda”. Una gran declaración que de forma humilde, da espacio a reconocer algo muy importante: necesito a otros en mi vida.

Desde el punto de vista de la organización, esta declaración nos lleva a una cultura abierta a los comentarios constructivos, no a las críticas mal fundamentadas. Es una declaración que nos permite incluir a otros en lo que hacemos y mejor aún en el cómo lo hacemos.

- Segundo, “No estoy tan ocupado como para no ayudarte”. Esta segunda declaración delinea la esencia del trabajo colaborativo: estoy aquí para ayudarte.

Generar un ambiente laboral donde el ayudar es un placer, minimiza completamente las competencias entre trabajadores, debido a que la única cosa en mente, no es cumplir con mi tarea, sino que es cumplir con NUESTRA tarea de la mejor forma posible.

### **3. TOMALO PERSONALMENTE.**

A veces caemos en el mito de que cada vez que venimos a trabajar debemos dejar los problemas atrás. Pero si somos realistas, es imposible despojarnos de quién somos en el trabajo. Cuando venimos al trabajo traemos con nosotros el bagaje de todo lo que nos pasa. Emociones, sensaciones, alegrías, tristezas, son parte de lo que expresamos en nuestro lugar de trabajo. ¿cómo podemos hacerlo más significativo?. Pongamos el alma de lo que hacemos, dejemos nuestro sello en lo que hacemos. Lo que haces es una extensión de lo que eres, por lo tanto, la pregunta que nace es ¿Cuán enganchado estoy con la visión y la misión? ¿cuál es el valor agregado que pongo en lo que hago que solo yo puedo hacer? Esto no es individualismo, esto es: SELLO.

Hay cosas en este colegio que si bien pueden ser hechas por cualquier persona, sin embargo, el CÓMO lo hacemos, solo puedes hacerlo tú.

### **4. LA ADAPTABILIDAD.**

Es aquella capacidad de responder con flexibilidad y con una actitud de observar oportunidades en vez de amenazas a nuestra persona o a nuestra labor docente. Vivimos en tiempos de cambio constante, cada día que pasa nos vemos enfrentados a nuevos desafíos y en el trabajo que desempeñamos los cambios no sólo pasan por políticas de estado, sino que también por personas. En nuestra labor diaria, los desafíos educativos pasan por reconocer los constantes pequeños desafíos que nos sacan de nuestra planificación, que nos llevan a cambiar abruptamente lo que ya estamos haciendo. Tenemos dos opciones, nos quedamos lamentando los cambios y poniendo resistencia a lo que debemos hacer, o bien, aceptamos el cambio con la posibilidad de adaptar mis practicas al punto de observarlo como un desafío a un desarrollo profesional importante.

## 5. COMUNICACIÓN.

Cuando hablamos de comunicación como un valor de nuestra organización, no estamos hablando solo de tener buenas conversaciones entre nosotros. Cuando hablamos de comunicación estamos hablando de que debemos tener una forma determinada de comunicarnos, que nos permita clarificar muy bien lo que queremos decir. ¿Por qué? Porque la mayoría de las veces que comunicamos, la gente no entiende lo que queremos decir, y, en vez de eso, se entiende lo que se interpreta. A nivel relacional, en el aspecto laboral, la mejor forma de comunicar alguna instrucción es a través del canal ESCRITO, es una forma clara y directa, que no deja lugar a la interpretación. Para tener éxito en el cumplimiento de la metas y en el uso correcto del criterio personal, es necesaria la comunicación escrita.

Otro aspecto importante de la comunicación, es que necesitamos usar terminología que no genere anticuerpos en las personas. Sobre todo en el ámbito de los cambios. Constantemente a nivel de liderazgo y de trabajo de equipo, cada vez que se generan nuevas políticas, o se quieren comunicar metas nuevas a trabajar, estos cambios generan ansiedad, pero si usamos la terminología correcta, podemos usar la comunicación para pavimentar un catalítico en lo que se refiere a una manera de trabajar motivada, enfocada y comprometida. Por eso, cada vez que tenga que comunicar algo, pregúntese, ¿Cómo lo digo? Sea claro, objetivo, y HAGALO POR ESCRITO, usando una terminología amistosa.

## 5. COMPRENSIÓN.

Una de las dinámicas más constructivas dentro de cualquier organización es, la comprensión. La comprensión se define como la **tolerancia** o **paciencia** frente a determinada situación o a personas. Dentro de cualquier lugar donde nos relacionamos con personas, este tipo de comprensión es muy necesaria. ¿Por qué? Porque no siempre la gente hace lo que uno espera. Y no podemos diseñar estándares de desempeño basado en lo que pensamos cada uno de nosotros. Los estándares son determinados por las personas

encargadas, pero la comprensión tiene que ver con el criterio personal que uno coloca en las determinadas situaciones. Ahora bien, comprensión no significa ser indulgente, no significa dejar pasar la flojera, sino que es un mecanismo basado en el amor de Cristo. De la misma forma como Jesús fue comprensivo con la gente, así mismo debemos serlo nosotros. Proteger en público y confrontar en lo privado. Comprender el porqué, es necesario, pero debe ser una comprensión mutua, tanto del que comete algún tipo de falla, como aquel que es afectado por la falla de la persona. Muchas veces pensamos que la comprensión nos puede llevar al desorden y a la falta de cumplimiento, sin embargo, cuando la comprensión está basada en normas claras, no debería existir ningún tipo de problemas.

**Perfil de los padres, madres y apoderados:**

- Conscientes de que son los primeros responsables de la educación de sus hijos y pupilos.
- Asumen con responsabilidad su rol de ser el principal apoyo para los aprendizajes de calidad, animadores de sus hijos y pupilos en el proceso de enseñanza y aprendizaje,
- Acepta, internaliza y promueve los valores del proyecto educativo como son: Responsabilidad, Respeto y tolerancia..
- Colabores con la función educacional del colegio.
- Acepta, adhiere y promueve los valores cristianos que sustentan el PEI del CCQ.
- Comprende los objetivos de aprendizajes del colegio y se compromete con el desarrollo de destrezas y capacidades de sus estudiantes.
- Respeto y apoya la labor docente y colabora con la acción tutorial.
- Propicia con sus acciones la buena convivencia par la creación de un clima escolar favorable a los aprendizajes.
- Se identifica y participa de las actividades del establecimiento.

- Se identifica y participa en las diversas actividades y programas del colegio.
- Respetar los conductos regulares y formales establecidos en el MCI.

### **Políticas Generales del Colegio Cristiano de Quillota (CCQ):**

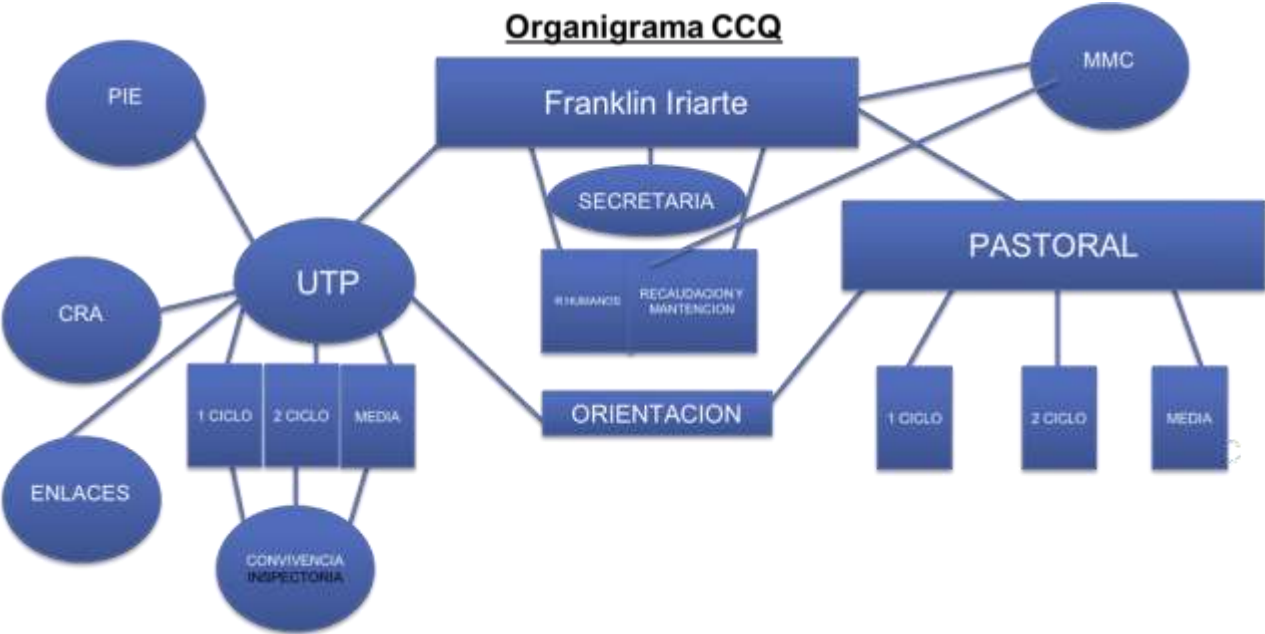
1. El CCQ como colegio de acogida, inclusivo e integrador no aplica criterios de selección de alumnos por rendimiento, informe actitudinal, informes psicopedagógicos, constitución familiar ni credo religioso.
2. La gestión de los diferentes procesos que se realizan en el colegio se realizará a través de una metodología de equipos de gestión (EGE), espacio para participar y asumir responsabilidades en la toma de decisiones y en los resultados de cada ámbito de la gestión. En estos equipos participaran representantes de todos los estamentos de la comunidad.
3. La participación activa y democrática de todos los actores de la comunidad educativa se concretará en que cada Equipo de Gestión (EGE) del colegio el cual debe estar conformado por un representante de los docentes, de los alumnos y de los padres y las familias.
4. El propósito del PEI del CCQ es que todos sus estudiantes aprendan y se sientan acogidos, por lo tanto, ninguna norma interna o externa puede estar por sobre la dignidad de las personas.
5. El CCQ fundado en la fe cristiana procura que sus integrantes conscientemente desarrollen sus relaciones interpersonales en el amor de Cristo. Por lo anterior es contrario a todo tipo de agresiones sean verbales, psicológicas, físicas o de cualquier tipo.

6. El CCQ es contrario al consumo, tenencia o tráfico, de todo tipo de sustancias contaminantes para las personas, alcohol, tabaco, drogas, fármacos etc.
7. Consecuente con los propósitos y objetivos del plan de prevención educativa, en el colegio en ninguna situación y circunstancia se servirá ningún tipo de bebidas alcohólicas.
8. En este colegio se prioriza el trabajo en prevención en el consumo de alcohol y drogas encargado de este propósito es el EGE Preventivo el se conforma con la participación de representantes de todo los estamentos del colegio: directivos, docentes, administrativos, asistentes de la educación, estudiantes y apoderados.
9. Consecuente con el carácter de colegio de acogida, toda los miembros de la comunidad serán beneficiarios del programa “Trabajo con Calidad de Vida” y serán participes de las acciones contempladas en el plan.
10. La comunidad educativa del colegio no realiza, ni promueve, fiestas (“carretes”) dentro y fuera del colegio.
11. La promoción de una vida saludable y el auto cuidado en todos los aspectos.
12. El cuidado, integridad física y psicológica de los estudiantes es parte de la política del EE, por lo tanto cada docente, profesionales y asistentes de la educación deberán cautelar que en todo momento y circunstancia, niños y niñas deben ser cuidados y protegidos.
13. Siempre que un docente y asistente de la educación se entere de que un estudiante haya sido vulnerado en sus derechos, cualquiera sea su edad,

haya sido víctima de algún tipo de agresión, sea física, psicológica, sexual u otra, deberá inmediatamente informar a las autoridades del colegio o bien el o ella mismo/a hacer las denuncias que correspondan.

14. Los docentes y asistentes de la educación son personas que trabajan para el servicio de sus alumnos y sus familias, por lo tanto la atención de alumnos y apoderados deben ser prioridad en cualquier circunstancia.
15. La misión del colegio es hacer que los estudiantes realicen su proceso escolar con agrado para ello cada docente y asistente de la educación siempre deberá tener un trato cortés y respetuoso.
16. Las carencias afectivas son una característica de muchos estudiantes del colegio, por lo tanto cada docente y asistente de la educación siempre deberá atender diligentemente a cualquier observación, consulta o reclamo de un estudiante por irrelevante que esta sea.
17. Como una forma de favorecer la autoafirmación personal, los docentes y asistentes de la educación llamarán por su nombre a los estudiantes.
18. Los y las administrativos/as (secretaria, recaudadora, paradocentes y auxiliares) que deben atender a personas que llegan al colegio cualquiera sea el motivo, siempre atenderán a todas las personas de forma cordial, afectuosa, haciendo que las personas se sientan acogidas, aun cuando estas vengan mal humoradas, airadas o con mala actitud, procurando con diligencias satisfacer el motivo de su asistencia al colegio.

**Organigrama CCQ**



## **Diagnóstico Institucional**

La situación general de nuestro colegio no puede ser abordada sin considerar el contexto general de la educación chilena y los grandes conflictos producto de la situación política y social. La actual sociedad del conocimiento en la cual nos ha tocado vivir, tiene como principal característica el permanente cambio en todas las esferas de la sociedad, lo que está vigente hoy, estará obsoleto o remplazado mañana. Considerando que toda comunidad educativa esta fuertemente afectada por el contexto social y por la situación general de la educación, iniciar un proceso de cambios institucionales es indispensable hacerlo a partir de las siguientes consideraciones:

- La calidad de la educación chilena, esta puesta en tela de juicio en todos los niveles de su estructura, debido a los bajos resultados en las mediciones de la calidad (SIMCE, PSU y otras).
- La formación y calidad profesional de los docentes esta fuertemente cuestionada en los últimos años. (Evaluación del desempeño docente y aplicación de pruebas a los egresados de pedagogía).
- La educación en general no satisface las demandas de la actual sociedad del conocimiento y las comunicaciones. (desarrollo de competencias y habilidades, valores y actitudes)
- Fracaso de la Reforma Educacional Chilena: La propuesta de reforma fue muy interesante e innovadora en el discurso, pero en la práctica ha resultado más de lo mismo, a pesar de la fuerte inversión económica que realizó el Estado.
- La lógica de mercado ha impedido realizar una educación de calidad con equidad, ampliando las diferencias de calidad de los resultados y de oportunidades, entre los colegios municipales, particulares subvencionados y particulares pagados.

- Los establecimientos educacionales constituyen una zona de conflictos, es la escuela el campo donde se manifiestan los problemas familiares y sociales que a su vez, generan conflictos en la relación profesor/alumno, profesor/directivos, cultura institucional/cultura del entorno social.

**Diagnóstico por áreas:**

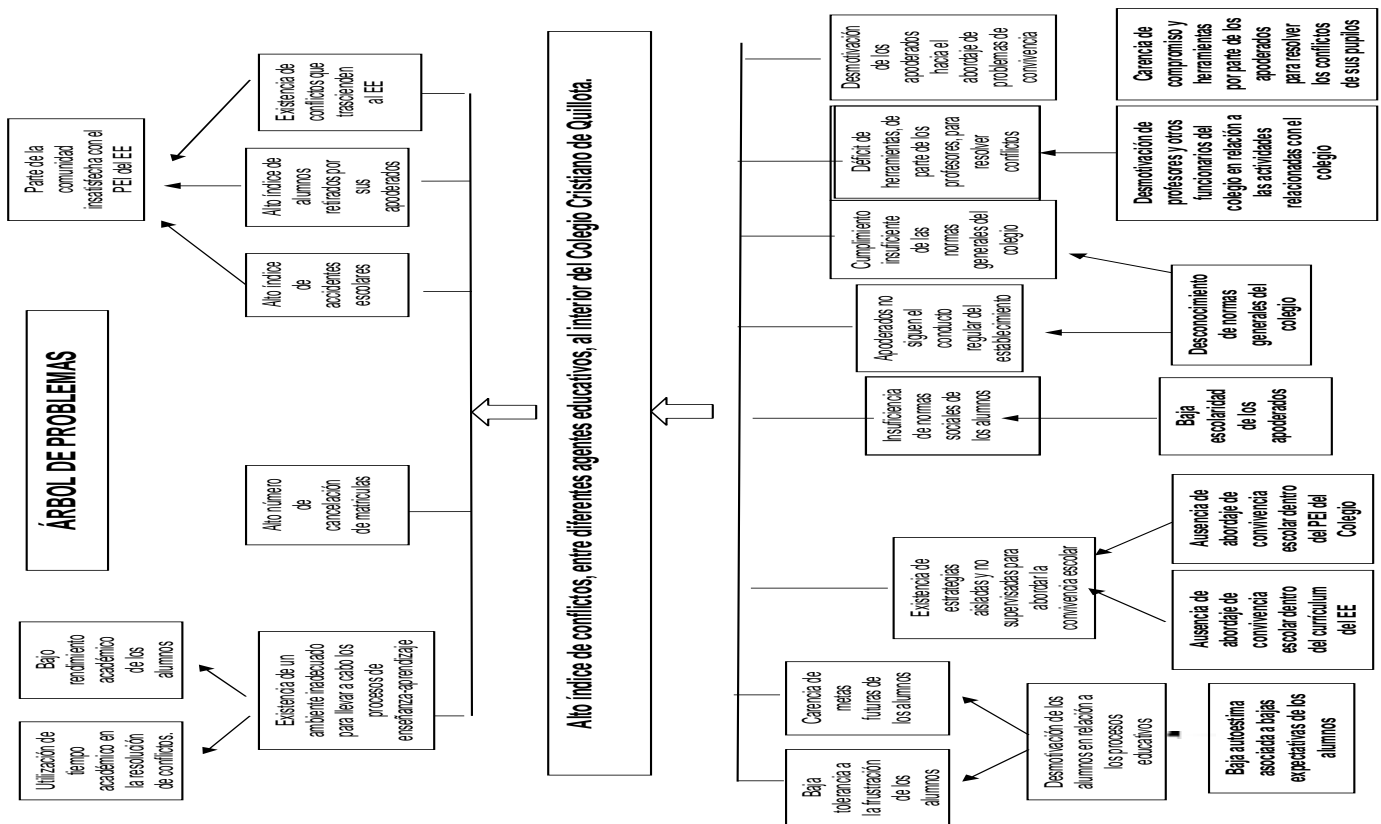
<b>Problematización</b>	
<b>Área o dimensión</b>	- Diagnóstico (debilidades más significativas)
<b>Gestión Curricular</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La inexistencia del PC ha significado una gestión curricular errática, desenfocada de los aprendizajes lo que ha generado los malos resultados obtenidos a la fecha.</li> <li>- Metas y objetivos poco claras.</li> <li>- Mal aprovechamiento de los recursos con que cuenta el colegio.</li> <li>- confección de horarios de clases y distribución del tiempo no obedecen a criterios pedagógicos.</li> <li>- Falta de liderazgo pedagógico.</li> <li>- Escasa participación de los padres en los procesos pedagógicos de los alumnos.</li> <li>- No existen criterios de evaluación ni estrategias de monitoreo de los procesos pedagógicos en todos los niveles.</li> </ul>
<b>Plan de Estudios</b>	- El plan de estudio no ha sido contextualizado a la realidad de los alumnos del colegio

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los planes y programas del Marco Curricular no son abordados privilegiando el desarrollo de competencias y valores.</li> <li>- No existe una articulación de aprendizajes esperados</li> <li>- La cobertura de planes y programas no logra el abordaje de los CMO.</li> </ul>
<b>Planificación Anual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existe una planificación anual basada en el diagnóstico del año anterior, por lo tanto, no se corrigen los procesos para mejorar los resultados.</li> <li>- Al no sistematizar los resultados obtenidos cada año no se plantean metas y objetivos coherentes.</li> <li>- La planificación anual no guarda plena relación con las prácticas de aula.</li> </ul>
<b>Planificación de la Enseñanza</b>	<p>Diagnósticos asistemáticos, descontextualizados que solo se limitan a la detección de conductas de entrada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incoherencia entre la planificación anual, las unidades de clases, los métodos y la evaluación.</li> <li>• La planificación de cada subsector y nivel no guarda relación con los otros subsectores y no es secuencial entre niveles de enseñanza.</li> </ul> <p>- En la práctica pedagógica no se consideran intencionadamente a los alumnos con NNEE y los alumnos prioritarios.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No considerar las grandes debilidades y carencias metodológicas de los alumnos, (bajos niveles de comprensión, falta de hábitos de estudios, bajas expectativas, falta de recursos).</li> </ul>
<b>Evaluación Curricular</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existe un plan sistemático y coherente para la evaluación y monitoreo de todos los procesos pedagógicos.</li> <li>- No existen instancias para la reflexión y evaluación colectiva de los docentes respecto de sus prácticas y resultados específicos por subsector y nivel.</li> </ul>
<b>Métodos de Enseñanzas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No existen criterios comunes para la innovación curricular en el aula.</li> <li>- Las metodologías aplicadas en el aula no son pertinentes a la realidad de los alumnos, no son motivadoras ni desafiantes para los alumnos.</li> <li>- Los esquemas de clases en su mayoría son rígidos, frontales, activistas, no significativos para los alumnos.</li> </ul>
<b>Ambientes de Clases</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clases desestructuradas, poco dinámicas y poco motivadoras.</li> <li>- Mal aprovechamiento del tiempo efectivo de aprendizajes.</li> <li>- Impuntualidad en el inicio de las clases tanto por parte del docente como de los alumnos.</li> <li>- Clases desordenadas, ambiente desordenado y desaseado.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alumnos con mala actitud de clases, no cumplen con tareas, se presentan sin materiales y denotan mala disposición para el trabajo en clases.</li> </ul>
<p><b>Atención a la Diversidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayor cantidad de fracaso escolar se concentra en los alumnos con necesidades educativas especiales lo que refleja que las diferencias individuales no son consideradas por la mayoría de los docentes.</li> <li>- Las adecuaciones curriculares se realizan más por obligación pero en la práctica no se aplican con rigurosidad pedagógica</li> <li>- Los alumnos más talentosos son anulados y no se les permite marcar diferencias porque no se les atiende conforme a sus intereses y capacidades.</li> <li>- Se desconocen o no se aplican los conceptos de justicia curricular, igualdad de oportunidades y evaluación diferenciada.</li> </ul>
<p><b>Evaluación de las Prácticas Pedagógicas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los resultados de cada evaluación no son analizados ni sistematizados para la toma de decisiones.</li> <li>- Procedimientos y criterios de evaluación centrados en contenidos y no en el desarrollo de competencias.</li> <li>- Prácticas evaluativas asistemáticas, instrumentos mal contruidos, no validados ni evaluados.</li> </ul>

<p><b>Resultados</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los diseños de aula no son evaluados en su aplicación, ni de acuerdo a los resultados obtenidos por los alumnos</li> <li>- Los resultados de la enseñanza, tanto en la evaluación interna como externa no han sido analizados para concluir acciones remediales.</li> </ul>
<p><b>Responsabilidad Profesional Docente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de interacción para reflexionar e intercambiar experiencias pedagógicas y mejorar las prácticas.</li> <li>- Incumplimiento de normas y requerimientos de la UTP</li> <li>- Falta involucrarse más con los alumnos y mantener informado al apoderado.</li> <li>- Carencias significativas en algunos docentes de competencias profesionales para asumir la innovación curricular, atención a la diversidad y capacidad para hacerse cargo de sus propios resultados.</li> </ul>



### Diagnóstico para el cambio institucional del CCQ:

Obstáculos por superar	
<p>Conflictos de valores y creencias entre la filosofía del colegio, y los supuestos e ideologías de los profesores que son o que pueden ser contradictorias con la propuesta educativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Inconsecuencia entre la visión y misión con las prácticas individuales y colectivas de los docentes.</li> <li>2.- Incongruencias entre la filosofía cristiana de la educación y la práctica pedagógica humanista y racionalista de la mayoría de los docentes.</li> <li>3.- Concepto de hombre y su desarrollo en la sociedad del conocimiento.</li> <li>4.- Cultura de bajas expectativas.</li> </ol>

<p>Conflictos de poder entre los profesores, directivos y técnicos</p>	<p>1.- En ambientes de crisis la tendencia natural es designar responsables, surgen liderazgos informales que ejercen importantes cuotas de poder.</p>
<p>Brechas de capacidad, cuando el proyecto parece demandar más capacitación de la que poseen</p>	<p>1.- Ante los magros resultados académicos, se demanda a los docentes, mejor gestión, innovar en sus prácticas.</p> <p>2.- Las capacidades y competencias profesionales no están suficientemente desarrolladas para atender a las demandas educativas del perfil de alumnos que tiene el colegio.</p>
<p>Falta de claridad en las intenciones del cambio y construcción de acuerdos (desconfianza)</p>	<p>1.- Los propósitos de cambio se vienen anunciando desde hace más de dos años, pero no han sido claramente explicitados en su intención o no han sido claramente implementados a partir de las reflexiones con motivo del SIMCE, de los resultados de las evaluaciones de fin de año, ni en el Plan Operativo Anual.</p> <p>2.- Desconfianza en el equipo directivo y en la institución.</p> <p>3.- La desconfianza y la incertidumbre son elementos enquistados en nuestra cultura escolar.</p> <p>4.- La desconfianza instalada en nuestra cultura escolar es transmitida a los alumnos y a los apoderados y a la comunidad en general.</p>

<p>Conflictos prácticos, baja confianza en las nuevas "teorías"</p>	<p>1.- La implementación de algunos referentes teóricos del modelo socio cognitivo, ha generado dificultades en su implementación y aún sigue siendo un trámite administrativo.</p> <p>2.- Los conceptos de acogida, inclusión, atención a la diversidad e integración, aún no son parte de nuestra cultura escolar.</p>
<p>La institución escolar debe lograr muchos objetivos, de naturaleza muy variada, a menudo de formulación y concreción muy ambiguas</p>	<p>1.- objetivos de aprendizaje, de convivencia, de asistencia social, de uso de recursos, aplicaciones tecnológicas. Objetivos de salud, de aprovechamiento del tiempo libre, de NNEE, etc.</p>
<p>Las diversas tradiciones incorporadas a las reglas de pensamiento y acción de los actores del colegio.</p>	<p>1.- El cambio cultural pasa primeramente por tener clara conciencia y reconocimiento de los elementos que la componen.</p> <p>2.- El efecto punto ciego para ver la cultura circundante, impide la visualización objetiva de la cultura en la que estamos inmersos.</p> <p>3.- El componente subjetivo de los miembros de la comunidad, da por establecidas ciertas normas conductuales que se perciben como negativas. (llegar atrasado a una reunión, no cumplir alguna norma o creer en "aquí no pasa nada"</p>
<p>Los marcos legales que regulan las interacciones Las condiciones de trabajo de los docentes</p>	<p>1.- En toda institución y especialmente un colegio están regidas por diversos cuerpos legales internos y externos: Código del Trabajo, Estatuto Docente, Contrato de</p>

	Trabajo, Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, MCI y otros.
Las condiciones de trabajo de los docentes	<p>1.- Las condiciones ambientales, falta de espacios y falta de recursos materiales y didácticos, determinan ciertas acciones y conductas.</p> <p>2.- Pocas oportunidades de desarrollo, poco reconocimiento, clima tensionado.</p>
La complejidad del sistema educacional y más aún la complejidad de la organización escolar como unidad educativa.	<p>1.- Complejidad de la cultura formal.</p> <p>2.- La complejidad de cultura informal (curriculum oculto).</p> <p>3.- La complejidad para evaluar los procesos.</p> <p>4.- La lentitud con que se desarrollan los procesos en ciclos muy largos.</p>

### Objetivos Institucionales:

GESTION Y LIDERAZGO	<p>Cambiar la cultura escolar a una comunidad para los aprendizajes basados en el paradigma de la mejora continua y la instalación de buenas prácticas pedagógicas. Asumiendo todas las acciones del curriculum, con criterios de calidad y excelencia para mejorar los aprendizajes, cognitivos, afectivos y espirituales de todos los estudiantes, abarcando la diversidad, acogiendo a todos y considerando las características objetivas de todos los estudiantes.</p>
GESTION ESPIRITUAL	<p>Crear una comunidad de fe que se concientiza y transforma, a la luz de su relación con Dios en Jesús como el Cristo, que llama a vivir el amor, la paz y la justicia consigo mismo, con su prójimo y con la sociedad.</p>
GESTION CURRICULAR	<p>Diseñar un plan de gestión curricular enfocado a pleno logro de Objetivos de Aprendizaje, referidos al desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos; en buscar favorecer la formación integral de los estudiantes. Con un énfasis en desarrollar las sociales para mejorar la convivencia; habilidades de comprensión para favorecer la generalidad de los aprendizajes; y habilidades para la resolución de problemas.</p>
GESTION DE CONVIVENCIA	<p>Instalar estilos de convivencia social basada en los valores cristianos, enfocados en el desarrollo de habilidades sociales para aprender a vivir con otros, en un clima de respeto, promover actitudes para la resolución pacífica de los conflictos para una convivencia escolar, inclusiva, participativa y solidaria con un enfoque de deberes y derechos establecidos en el IMCI para todos los actores de la comunidad educativa.</p>
GESTION DE RRHH	<p>Instalar una cultura basada en altos desempeños donde la evaluación sea mirada como un acompañamiento constante de mejora para los desempeños personales y colectivos de toda la comunidad educativa.</p>

## **Análisis de los resultados**

Desde la realidad objetiva del Colegio de Quillota se pueden distinguir claramente importantes fortalezas y muy significativas debilidades, en este tiempo y desde el punto de vista de la planificación general, se ha puesto énfasis en la organización y funcionamiento general del colegio, con el fin de optimizar la escasez de recursos, y en esto se ha avanzado, se ha implementado una metodología de equipos de gestión, algunos con muy buen funcionamiento, se han informatizados procesos administrativos, se han hecho grandes esfuerzos por mejorar la convivencia interna y reformulado el MCI para hacerlo más pertinente a las necesidades y realidad de nuestra comunidad educativa.

En contraste con lo anterior las grandes debilidades se dan justamente en lo central de toda comunidad educativa, es decir la enseñanza, los altos índices de repitencia y los malos resultados en el SIMCE y PSU, nos hablan de una mala calidad de los aprendizajes de los alumnos y alumnas del Colegio de Quillota.

Considerando los resultados académicos y asumiendo los desafíos que nos impone el Plan de Mejoramiento Educativo, para el presente año lectivo, el equipo directivo de colegio en su Plan Operativo Anual, se propone centrar los esfuerzos de manera preferencial en los procesos pedagógicos y muy especialmente en el liderazgo, gestión pedagógica, convivencia y recursos, apoyando y supervisando de manera rigurosa y sistemática cada una de las prácticas.

### **1) ANÁLISIS POR DIMENSIÓN:**

**Gestión Pedagógica:** Se hace énfasis en la subdimensión de Gestión Curricular.

- incluir en el informe del trabajo por departamento, los análisis de los avances y nudos, incluyendo el enfoque colaborativo.

- Considerar la aplicación y análisis de instrumentos que recojan las percepciones de los docentes sobre el aporte de estas instancias al desarrollo profesional docente entre pares.
- Análisis y sistematización de los talleres desarrollados a partir de las reflexiones docentes sobre los lineamientos institucionales y pedagógicos.
- Sistematización de la observación y retroalimentación a los docentes con el fin de elevar el rigor académico y las expectativas de metas hacia los aprendizajes.

### **Liderazgo:**

- Respecto a las acciones de apropiación del PEI y Metas, los desafíos de liderazgo están en la mejora de la sistematización de los productos obtenidos mediante la reflexión participativa de los distintos actores, analizando permanentemente las expectativas y compromisos frente a los procesos de mejora que incidan en los aprendizajes/ formación de los y las estudiantes.
- Mejorar la planificación del monitoreo y seguimiento, como procesos claves en el ciclo anual de mejoramiento educativo, que permite la toma oportuna decisiones.

### **Convivencia Escolar:**

- Respecto a la formación de los y las estudiantes, es relevante avanzar en proyectar el enfoque pedagógico mediante instancias sistemáticas al interior de cada curso, (profesor tutor, prácticas pedagógicas de cada asignatura), favoreciendo el análisis permanente de los docentes y asistentes de la educación respecto a cómo se aborda en la interacción pedagógica, la equidad de género, autoestima, participación, convivencia, seguridad, entre otros.
- Avanzar hacia el enfoque curricular del Plan Formación ciudadana. Continuar fortaleciendo los espacios de encuentro, interacción, participación

y recreación, donde la comunidad educativa tenga condiciones para ir construyendo una cultura democrática de participación en torno al PEI.

- Mejorar en la asistencia que es uno de los aspectos débiles, para ello se seguirá trabajando con el proyecto “Presente Profe” para llegar a la gran meta de un 88% de asistencia.

### **Gestión de Recursos:**

- Ajustar el número de acciones, con criterio de factibilidad de gestión. Al respecto es relevante analizar la carga horaria de los integrantes del equipo ELE, a partir de los roles y funciones que desarrollan.
- Fortalecer el liderazgo del sostenedor, en torno al desarrollo de una gestión del Personal, que considere, tanto los climas organizacionales, condiciones laborales, como las expectativas, lo cual implica que el sostenedor explicita a los actores de la comunidad educativa, las metas institucionales y pedagógicas, en función del PEI y el desafío central de mejorar los aprendizajes de los y las estudiantes.
- Revisar los perfiles definidos, en cuanto a la coherencia, factibilidad y relevancia de estos con el PEI y el contexto del establecimiento.
- Tomar en consideración que los roles, funciones y perfiles del equipo de liderazgo, tengan como referente el Actual Marco para la buena dirección y liderazgo escolar

### **2) FORTALEZAS:**

- Existe coherencia entre los procesos de planificación estratégica y anual.
- Avance en la conformación de equipo de liderazgo.
- Se presentan avances en relación a la implementación de las acciones, en los procesos de la sistematización.

### 3) ÁREAS DE CRECIMIENTO:

#### **Gestión Pedagógica:**

- Mejorar la frecuencia y sistematicidad de los procesos de acompañamiento y retroalimentación. Profundizar los análisis que permitan ir revisando junto a los docentes los avances y mejoras de sus prácticas pedagógicas.
- Colocar foco en Enseñanza y Aprendizaje en el aula, fundamentalmente en las estrategias de enseñanza, desde un enfoque inclusivo y que aporte al desarrollo de habilidades superiores en los y las estudiantes.
- Considerar acciones de perfeccionamiento o capacitación docente, para lo cual es clave diagnosticar las necesidades respecto a los procesos de mejora que se proponen.

#### **Liderazgo:**

- Considerar mejorar la frecuencia y la sistematicidad del análisis de las metas establecidas.
- Operacionalizar junto a los distintos actores, las metas institucionales y pedagógicas, con foco en las expectativas internas de mejoramiento escolar.

#### **Convivencia:**

- Avanzar en el enfoque pedagógico y curricular de la formación de los y las estudiantes, considerando estrategias que responda a las necesidades, características e intereses diferentes entre educación parvularia, Educación Básica (Primer y segundo ciclo), Enseñanza Media.
- Continuar fortaleciendo la participación de la comunidad educativa.
- Mejorar la asistencia según meta (88%), potenciándola con el proyecto "Presente Profe".

**Recursos:**

- Continuar desarrollando la gestión de personas, con mayor participación del sostenedor, que permita fortalecer las expectativas y condiciones para avanzar hacia los procesos de mejoramiento que se aspiran alcanzar.
- Considerar ampliar los horarios del equipo ELE, para planificar, implementar, realizar monitoreo- seguimiento y evaluar, los procesos institucionales y pedagógicos establecidos en el ciclo de mejoramiento educativo.
- Tomar en consideración la necesidad de proponer acciones en gestión de recursos educativos, que incluya adquisición de materiales y su adecuada utilización, esto con el sentido de contar con mayor soporte y herramientas para mejorar las estrategias didácticas.

**4) DESAFIOS PARA LA REALIZACION DEL PME****Gestión Pedagógica:**

- Consolidar la frecuencia y sistematización de los procesos de acompañamiento y retroalimentación, de manera de poder visualizar las mejoras en las prácticas de los docentes.
- Estrategia de enseñanza: foco en la enseñanza en el aula, con enfoque en los aprendizajes de los estudiantes de forma inclusiva.
- Diagnosticar necesidades de los docentes, considerar perfeccionamiento o capacitaciones para los profesores.

**Liderazgo:**

- Sistematizar metas con foco en la comunidad escolar.
- Mejorar la participación de la figura del sostenedor para seguir avanzando hacia las metas institucionales.
- Simplificar las metas.

### **Convivencia:**

- Avanzar en el proyecto Presente Profe, para llegar a la meta de un 88 % de asistencia.
- Seguir fortaleciendo la participación de la comunidad educativa, con énfasis en el plan de Formación Ciudadana y vida democrática.

### **Recursos:**

- Invertir en recursos didácticos.
- Gestión de recursos.

### **Los resultados académicos son:**

- 2019: 17% repitentes
- 2018: 19% repitentes

### **En lo que respecta la asistencia, los resultados son:**

- Pre- kinder: 94%
- Kinder: 83
- Básico: 81,3
- E. Media: 78,3

### **En resumen:**

- 2019: Porcentaje como Colegio 85,4%
- 2018: Porcentaje como Colegio 83%

### **En los espacios reflexivos, en el marco de las mejoras en convivencia:**

- En la autoestima: 73, es decir Similar al año 2018.
- En Clima de Convivencia Escolar: 67, es decir más bajo al año 2018.

**Participación y Formación ciudadana:**

- 71, más bajo al año anterior.
- Hábitos y Vida Saludable: 66, Similar al año anterior

**En el nivel de categoría de desempeño:**

- Medio bajo en Enseñanza Básica.
- Medio en Enseñanza Media.

**En lo que respecta al SIMCE:**

- Lenguaje: 245, es decir más bajo al año anterior.
- Matemática: 211, más bajo al año anterior.

## Plan de mejoramiento

<b>Dimensión: Gestión Pedagógica</b>	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
Favorecer la coherencia entre currículum, la evaluación, y la preparación de clases; a través del desarrollo profesional docente, que incida en la movilidad de los y las estudiantes en coherencia con el sello de calidad inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El 85% de los docentes mejoran la coherencia entre el currículum, la evaluación y preparación de la clase.</li> <li>- El 100% participa de instancias de reflexión y capacitación pedagógica</li> </ul>
<b>Estrategias diseñadas para esta dimensión</b>	Favorecer colaborativamente (entre el equipo directivo, equipo técnico y los docentes) la coherencia pedagógica, currículum, evaluación-prácticas pedagógicas y su incidencia en la movilidad de los aprendizajes de los y las estudiantes.
	Promover la coherencia entre currículum, evaluación y prácticas pedagógicas y su incidencia en la movilidad de los aprendizajes de todos los estudiantes.
<b>Indicador de seguimiento 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de profesores que implementan los lineamientos al término de cada semestre.</li> <li>- % de profesores que participan de las instancias colaborativas de desarrollo profesional docente al término de cada semestre.</li> </ul>
<b>Indicador de seguimiento 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de profesores que construyen planificaciones e instrumentos coherentes de acuerdo a los lineamientos institucionales.</li> <li>- % de profesores cuyas prácticas pedagógicas son coherentes a lo planificado.</li> </ul>

<b>Medios de Verificación</b>	- Calendarización de reuniones con temáticas
	- Informe semestral de las reuniones de departamento
	- Informe semestral de las reuniones del PIE

<b>Acción 1</b>	DEPARTAMENTOS	
	Se realizarán reuniones semanales por deptos. (Leng. Matemática, Ciencias, Historia, Inglés, Artístico-deportivo) y reuniones semanales de los docentes y equipo PIE, para analizar los lineamientos pedagógicos y su implementación, los resultados de las diversas evaluaciones de los aprendizajes (cálculo mental, dominio lector, Comp. lectora, VL y asignaturas, entre otras) , con el apoyo de asistentes.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: Jefa de UTP	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	IMPRESORA, ARTICULOS DE LIBRERIA (PLUMONES, LAPICES, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA DE EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO, TERMOLAMINADORA, ENTRE OTROS), ARTICULO DE PAPELERIA, COMO POR EJEMPLO (RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINA, PAPEL ADHESIVO, OTROS) HORAS ASISTENTES DE AULA, HORAS COORDINADORAS UTP, HORAS UTP, ARTICULOS COFFE BREAK (TE, CAFE, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Desarrollo Profesional Docente	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Financiamiento</b>		
	SEP	\$ 12. 782. 760
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 12. 782. 760

<b>Acción 2</b>	LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS POR ASIGNATURA	
	El equipo de gestión pedagógica y los docentes acuerdan lineamientos metodológicos por departamento, por ejemplo, método de lectura para pre-básica y 1° básico, entre otras, contando con apoyo de talleres de refuerzo a la lectura, matemática y/o ciencias, y participando en capacitaciones y cursos de perfeccionamiento.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: UTP	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	CAPACITACIONES, CURSOS Y PERFECCIONAMIENTO, HORAS PROFESORES PARA TALLERES DE APOYO PEDAGOGICO, IMPRESORA, ARTICULOS DE LIBRERIA (PLUMONES, LAPICES, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA DE EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO, TERMOLAMINADORA, ENTRE OTROS), ARTICULO DE PAPELERIA, COMO POR EJEMPLO (RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINA, PAPEL ADHESIVO, OTROS) HORAS ASISTENTES DE AULA, HORAS COORDINADORAS UTP, HORAS UTP, ARTICULOS COFFE BREAK (TE, CAFE, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Desarrollo Profesional Docente	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Medios de Verificación</b>	- Resultados VL	
	- Informe evaluación VL	
	- Informe proceso lector pre-básica y 1° básico	
	- Informe de los talleres de Apoyo Pedagógico	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 35.304.160
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$

	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 35.304.160
<b>Acción 3</b>	ACOMPañAMIENTO AL AULA Y RETROALIMENTACIÓN	
	El equipo de gestión pedagógica (director, UTP, Coordinadoras de Ciclo) acompaña y retroalimenta a los docentes al menos tres veces en el mes, con foco en la mejora de las prácticas pedagógicas durante los diferentes momentos de la clase, participando en capacitaciones referidas a esta temática.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: UTP	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	IMPRESORA, ARTICULOS DE LIBRERIA (PLUMONES, LAPICES, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA DE EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO, TERMOLAMINADORA, ENTRE OTROS), ARTICULO DE PAPELERIA, COMO POR EJEMPLO (RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINA, PAPEL ADHESIVO, OTROS) CAPACITACIONES, CURSO Y PERFECCIONAMIENTO, HORAS COORDINADORAS UTP, HORAS UTP, ARTICULOS COFFE BREAK (TE, CAFE, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Desarrollo Profesional Docente	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Medios de Verificación</b>	- Calendarización mensual de los acompañamientos y retroalimentación	
	- Informe semestral por docente con foco en la mejora de las prácticas y su incidencia en los aprendizajes.	
	- Informe semestral del acompañamiento y retroalimentación con foco en la mejora institucional.	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 14.012.340

	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 14.012.340

<b>Medios de Verificación</b>	- Registro de entrega de planificaciones y evaluaciones	
	- Informe de revisión y retroalimentación de planificaciones e instrumentos de evaluación	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 20.705.380
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 20.705.380

<b>Estrategias diseñadas</b>	Sistematización del monitoreo y seguimiento continuo del PME.
------------------------------	---

<b>Acción 4</b>	REVISIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE PLANIFICACIONES Y EVALUACIONES
Dimensión: Liderazgo	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>MEJORA ESTRATÉGICA</b>
Fortalecer una cultura colaborativa de altas expectativas, con el fin de potenciar el plan de mejoramiento educativo.	Los encargados de departamentos revisan las planificación anual y unidad, los instrumentos de evaluación elaborados por los profesores en sus horas no lectivas y asignadas exclusivamente para este trabajo, con foco en la coherencia entre el currículum, la planificación y evaluación. Además, retroalimentan a los profesores entregando sugerencias de mejora. Los Prof. participan de capacitaciones referidas a currículum y evaluación.
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020
	Término: 31/12/2020
<b>Responsable</b>	Cargo: UTP
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	CAPACITACIONES, CURSO DE PERFECCIONAMIENTO, ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), HORAS COORDINADORAS UTP, HORAS UTP, HORAS DE PLANIFICACION PARA LOS DOCENTES, IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, BANCO EVALUACIONES EXTERNAS, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
<b>Programa</b>	SEP
<b>para esta dimensión</b>	Sistematización de los espacios de reflexión en función de las metas institucionales y el PEI.
<b>Indicador de seguimiento 1</b>	% de estamentos que participan en el monitoreo del PME. % de estamentos que participan en el seguimiento del PME.
<b>Indicador de seguimiento 2</b>	% de estamentos que participan de los espacios de reflexión en función de las metas institucionales. % de estamentos que participan de los espacios de evaluación en función de las metas institucionales.
	- Calendarización de las reuniones

<b>Acción 1</b>	REUNIONES DE MONITOREO	
	Se realiza una reunión semestral para socializar el monitoreo del PME	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: Director	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORAS ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN, ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA (RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, CÁMARA FOTOGRÁFICA, PROYECTOR DE IMAGEN, COMPUTADOR, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Medios de Verificación</b>	- Informes de monitoreo del PME	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 9.415.120
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 9.415.120
<b>Acción 2</b>	REUNIONES DE SEGUIMIENTO	

	Se realiza cuatro reuniones para realizar el seguimiento del PME y una reunión para socializar con la comunidad educativa.
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020
	Término: 31/12/2020
<b>Responsable</b>	Cargo: Director
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORAS ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN, ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión
<b>Programa</b>	SEP

<b>Medios de Verificación</b>	- Calendarización de las reuniones	
	- Informes de seguimiento del PME	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 9.415.120
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 9.415.120

	JORNADA DE REFLEXION DEL PEI
--	------------------------------

<b>Acción 3</b>	Jornada en el primer y segundo semestre para reforzar los sentidos institucionales y establecer metas de acuerdo al PEI.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: DIRECTOR	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORAS ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN, HORAS ELE, ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, ALMUERZO, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Medios de Verificación</b>	- Calendarización de la jornada	
	- informe de la jornada	
	- Cuadro de metas	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 10.956.870
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 10.956.870

	ANÁLISIS DE METAS
--	-------------------

<b>Acción 4</b>	Se realiza dos reuniones semestrales con el equipo ELE para reflexionar, socializar y tomar decisiones respecto de las metas institucionales.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: Director	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORAS ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN, HORAS ELE, ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, ALMUERZO, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Apoyo a la Inclusión	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Medios de Verificación</b>	- Informe de análisis	
	- Informe de reunión	
	- Informe de avance	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 10.956.870
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 10.956.870

Dimensión: Convivencia	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA

Fortalecer la formación, autoestima, motivación y asistencia de los estudiantes, involucrando la participación de todos los actores de la comunidad educativa.	El 100% de los estudiantes participan en instancias de reflexión para mejorar la autoestima, motivación y asistencia de los estudiantes. El 100% de los docentes participa en la construcción del plan de mejoramiento de formación ciudadana.
<b>Estrategias diseñadas para esta dimensión</b>	Sistematización del PFC.
	Sistematización de los espacios de reflexión continuo con los estudiantes, apoderados y docentes.
<b>Indicador de seguimiento 1</b>	- % de estamentos que participan en la elaboración del plan de formación ciudadana.  - % de estamentos que participan en la evaluación de la implementación del PFC
<b>Indicador de seguimiento 2</b>	- % de estudiantes que participan en las instancias formativas.  - % de estudiantes que se movilizan del nivel Grave al nivel Reiterado.

<b>Acción 1</b>	ACTUALIZACION DEL PLAN DE FORMACIÓN CIUDADANA. (PFC)
	Realización de talleres para la revisión y actualización del PFC con un representante de cada estamento de la comunidad educativa
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020
	Término: 31/12/2020
<b>Responsable</b>	Cargo: Encargado de Convivencia.
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORAS DOCENTE, HORAS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN, ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA

	MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Formación Ciudadana * Fomentar en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable, respetuosa, abierta y creativa.
<b>Programa</b>	SEP

<b>Medios de Verificación</b>	- Cronograma talleres	
	- Registro de asistencia talleres	
	- Plan de Formación Ciudadana	
	- Informes	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 33.979.988
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
		Total
<b>Acción 2</b>	IMPLEMENTACIÓN DE PFC	
	Ejecución de actividades contempladas en el PFC con un representante de cada estamento de la comunidad educativa.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: Docentes	

<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORAS DOCENTE, HORAS ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN, ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar</li> <li>- Plan de Formación Ciudadana</li> </ul> <p>* Promover el conocimiento, comprensión y análisis del Estado de Derecho y de la institucionalidad local, regional y nacional, y la formación de virtudes cívicas en los estudiantes.</p>	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Medios de Verificación</b>	- Cronograma de implementación del PFC.	
	- Informe de la implementación.	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 33.979.988
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 33.979.988

	TALLERES DE FORMACIÓN PERSONAL Y SOCIAL ( FPS)
--	--

<b>Acción 3</b>	Implementación de talleres que permitan fortalecer la autoestima, motivación y asistencia escolar de todos los estudiantes, con apoyo de capellanía y profesores tutores, durante todo el año.
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020
	Término: 31/12/2020
<b>Responsable</b>	Cargo: Inspector General, Capellán, docentes tutores.
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORAS TUTORÍAS, HORAS DE CAPELLANÍA, HORAS ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, EQUIPO DE SONIDO E ILUMINACIÓN, COMPUTADOR, PROYECTOR DE IMAGEN, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Formación Ciudadana  * Promover el conocimiento, comprensión y análisis del Estado de Derecho y de la institucionalidad local, regional y nacional, y la formación de virtudes cívicas en los estudiantes.
<b>Programa</b>	SEP

<b>Medios de Verificación</b>	- Cronograma de talleres	
	- Informe de talleres	
	- Encuestas	
	- Registro de asistencia a talleres	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 21.381.470
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$

	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 21.381.470
<b>Acción 4</b>	TALLERES PARENTALES	
	La trabajadora social realiza entrevistas, visitas domiciliarias, talleres y charlas a todos los apoderados con competencias parentales descendidas, durante todo el año.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: Inspector General, Trabajadora Social, Encargada Recursos Humanos, inspectores.	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORAS TRABAJADORA SOCIAL, HORAS TUTORÍAS, HORAS DE CAPELLANÍA, HORAS ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, EQUIPO DE SONIDO, COMPUTADOR, PROYECTOR DE IMAGEN Y TELEVISOR, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Medios de Verificación</b>	- Cronograma de actividades de la trabajadora social	
	- Registro de la asistencia a los talleres	
	- Registro de entrevista	
	- Informes de las acciones realizadas por la trabajadora social	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 21.054.680
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$

	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 21.054.680

Dimensión: Gestión de Recursos	
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>META ESTRATÉGICA</b>
Construir colaborativamente un instrumento de evaluación del desempeño de los trabajadores, en relación al perfil de los trabajadores, para generar procesos de reconocimiento.	El 100% de la comunidad implementa acciones que aseguren el desarrollo profesional y técnico de los docentes y no docentes, con el fin de garantizar el mejoramiento de su desempeño, en directa relación con el aprendizaje de calidad de los alumnos. El 100% de los funcionarios participa de la elaboración de instrumento de evaluación del desempeño profesional y técnico.
<b>Estrategias diseñadas para esta dimensión</b>	Promover la asistencia de los estudiantes.
	Promover condiciones laborales atractivas para atraer y retener al personal competente.
<b>Indicador de seguimiento 1</b>	- % de estudiantes que se movilizan del nivel Grave al nivel Reiterado.  - % de estamentos que participan en la evaluación del Proyecto Presente Profe.
<b>Indicador de seguimiento 2</b>	- % de funcionarios que renuncian al termino del año escolar.  - % de funcionarios que participan de la evaluación de las condiciones laborales.

<b>Acción 1</b>	IMPLEMENTAR EL PROYECTO PRESENTE PROFE
-----------------	--

	Implementación de las acciones del proyecto Presente Profe, durante todo el año.
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020
	Término: 31/12/2020
<b>Responsable</b>	Cargo: RR.HH y Finanzas
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORA ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN, HORAS ACLE, PREMIOS (DIPLOMA, MEDALLA, LLAVEROS, ENTRADA AL CINE, DESAYUNO, OTROS) PIZARRA DE CORCHOS, PANELES, IMPLEMENTO DEPORTIVO, ARTICULOS DE SONIDO E ILUMINACIÓN, EQUIPO AMPLIFICADOR, PLATAFORMA EDUCATIVA, VESTUARIOS ALUMNOS/AS, PROYECTOR DE IMAGEN O TV, COMPUTADOR, INSTRUMENTOS MUSICALES, ARTICULOS DE LIBRERIA(CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, MATERIAL BIBLIOGRAFICO DE INVESTIGACION, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS OTROS).
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar
<b>Programa</b>	SEP

<b>Medios de Verificación</b>	- Estadísticas de la asistencia
	- Informe de implementación
	- Informe del Impacto en la asistencia

<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 24.813.720
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 24.813.720
<b>Acción 2</b>	SEGUIMIENTO TRABAJADORA SOCIAL.	
	Seguimiento por parte de la trabajadora social de los casos que presenten ausentismo crónico en el establecimiento, a través de entrevistas con alumnos y/apoderados, visitas domiciliarias, talleres y derivación a las redes de apoyo, entre otros, durante todo el año.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: RR.HH y Finanzas	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	HORA ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN, HORAS TRABAJADORA SOCIAL, LOCOMOCIÓN TRABAJADORA SOCIAL, ARTICULOS DE LIBRERÍA (CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar	
<b>Programa</b>	SEP	

<b>Medios de Verificación</b>	- Cronograma de las acciones por parte de la Trabajadora Social
	- Registro de entrevistas
	- Asistencia a talleres

	- Visitas realizadas	
	- Informe de las acciones realizada por parte de la Trabajadora Social	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 18.655.370
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
		Total
<b>Acción 3</b>	MEJORAMIENTO ESPACIOS FISICOS.	
	Mejora de los espacios físicos para conferencias, recreación, trabajo técnico y de camaradería para ser usado por los funcionarios del colegio en distintos momentos del año escolar.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: RR.HH y Finanzas	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	CONTRATACION MANO DE OBRA ESPECIALIZADA, MATERIALES DE CONSTRUCCION, MOBILIARIO, MENAJE, FLETES, ARTICULOS Y HERRAMIENTAS DE JARDINERIA, ARTICULO Y HERRAMIENTAS DE MANTENCION PARA INFRAESTRUCTURA, ARTICULO DE ORGANIZACIÓN Y ALMACENAJE, ENTRE OTROS.	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Desarrollo Profesional Docente	
<b>Programa</b>	SEP	

<b>Acción 3</b>	MEJORAMIENTO ESPACIOS FISICOS.	
	Mejora de los espacios físicos para conferencias, recreación, trabajo técnico y de camaradería para ser usado por los funcionarios del colegio en distintos momentos del año	

	escolar.	
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020	
	Término: 31/12/2020	
<b>Responsable</b>	Cargo: RR.HH y Finanzas	
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	CONTRATACION MANO DE OBRA ESPECIALIZADA, MATERIALES DE CONSTRUCCION, MOBILIARIO, MENAJE, FLETES, ARTICULOS Y HERRAMIENTAS DE JARDINERIA, ARTICULO Y HERRAMIENTAS DE MANTENCION PARA INFRAESTRUCTURA, ARTICULO DE ORGANIZACIÓN Y ALMACENAJE, ENTRE OTROS.	
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Desarrollo Profesional Docente	
<b>Programa</b>	SEP	
<b>Medios de Verificación</b>	- Proyecto de mejoramiento de espacios del establecimiento	
	- Informe de impacto en la percepción de la mejora de los espacios del establecimiento.	
<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 17.300.000
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$17.300.000

<b>Acción 4</b>	CAPACITACIONES
-----------------	----------------

	Se gestiona y financia capacitaciones según la necesidad del establecimiento para los funcionarios del colegio internas y externas que favorezcan su desempeño profesional y la concreción de las metas institucionales.
<b>Fechas</b>	Inicio: 01/3/2020
	Término: 31/12/2020
<b>Responsable</b>	Cargo: Dirección, RR.HH y Finanzas
<b>Recursos para la implementación de la acción</b>	CONTRATACION DE CAPACITACIONES O CURSO DE PERFECCIONAMIENTO, FINANCIAMIENTO DE TRASLADO, HOSPEDAJE Y ALIMENTACION, ARTICULOS DE LIBRERÍA (CARPETAS, PLUMONES, LAPICES, CORCHETERA, CORCHETES, PEGAMENTO, CUADERNOS, SCOTCH, CINTA DE ENMASCARAR, CINTA EMBALAJE, TINTA PARA IMPRESORA, LAMINAS DE PLASTIFICADO), ARTICULOS DE PAPELERIA(RESMAS, PAPEL ACONCAGUA, CARTULINAS, PAPEL LUSTRE, PAPEL ADHESIVO, OTROS), IMPRESORA MULTIFUNCIONAL, FOTOCOPIADORA, COFFE BREAK(TE, CAFE, AZUCAR, ENDULZANTE, PAN, GALLETAS, OTROS)
<b>Plan(es)</b>	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
<b>Programa</b>	SEP
<b>Medios de Verificación</b>	- Diagnóstico de las necesidades.
	- Informe del diagnóstico.
	- Registro de los participantes para la capacitación
	- Informe del impacto de las capacitaciones
	- Informe de la evaluación de las capacitaciones.

<b>Financiamiento</b>	PIE	\$
	SEP	\$ 9.950.000
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
	Total	\$ 9.950.000

## **Bibliografía**

- <http://www.konradlorenz.edu.co/es/informacioninstitucional/proyecto-educativo-institucional.html>
- <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/plandemejoramientoeducativo-pme>
- Colegio Cristiano de Quillota (2019) “Proyecto Educativo”
- <https://www.mineduc.cl/>
- <https://www.comunidadescolar.cl/>
- MINEDUC, (2020) Manual de Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo 2020, Etapa Planificación”.
- MINEDUC (2019) “Manual de Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, Etapa Diagnóstico”
- Sistema de Aseguramiento de la Calidad y procesos de mejoramiento: una mirada desde la gestión educativa  
<http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/txt1107.pdf>
- Proyecto Educativo Institucional (Marco legal y Estructura) básica  
[ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/PEI%20Marco%20Legal%20y%20Estructura2.doc](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/PEI%20Marco%20Legal%20y%20Estructura2.doc)

## **Anexos**

**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS 2020**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	<b>META ESTRATEGICA</b>
<b>Gestión Pedagógica</b>	Favorecer la coherencia entre curriculum, la evaluación, y la preparación de clases; a través del desarrollo profesional docente, que incida en la movilidad de los y las estudiantes en coherencia con el sello de calidad inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El 85% de los profesores mejoran la coherencia entre el curriculum, la evaluación y preparación.</li> <li>- El 100% participa de instancias de reflexión y capacitación pedagógica.</li> </ul>
<b>Liderazgo</b>	Fortalecer una cultura colaborativa de altas expectativas, con el fin de potenciar el plan de mejoramiento Educativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% de los funcionarios conocen las metas educativas del establecimiento, consensuadas previamente.</li> <li>- El 100% de los funcionarios participan en la revisión de los avances de metas y objetivos, mediante el seguimiento y monitoreo del PME.</li> </ul>
<b>Convivencia Escolar</b>	Fortalecer la formación, autoestima, motivación y asistencia de los estudiantes, involucrando la participación de todos los actores de la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% de los estudiantes participan en instancias de reflexión para mejorar la autoestima, motivación y asistencia de los estudiantes.</li> <li>- El 100% de los docentes participa en la construcción del plan de mejoramiento de formación ciudadana.</li> </ul>
<b>Gestión de Recursos</b>	Construir colaborativamente un instrumento de evaluación del desempeño de los trabajadores, en relación al perfil de los trabajadores para generar procesos de reconocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El 100% de la comunidad implementa acciones que aseguren el desarrollo profesional y técnico de los docentes y no docentes, con el fin de garantizar el mejoramiento de su desempeño en directa relación con el aprendizaje de calidad de los alumno.</li> <li>- El 100% de los funcionarios participa de la elaboración de instrumento de evaluación del</li> </ul>

		desempeño profesional y técnico.
Área de Resultados	Implementar estrategias para el levantamiento de información pertinente, con el fin de tomar decisiones que propendan a la mejora.	- El 100% analizan la información pertinente relacionada con los nudos identificados como críticos dentro del establecimiento con el fin de tomar decisiones.

### ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO

DIMENSIÓN	OTROS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN QUE SE VINCULAN CON EL OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO	ESTRATEGIA 1er. PERIODO	ESTRATEGIA 2o PERIODO	ESTRATEGIA 3er. PERIODO	ESTRATEGIA 4o PERIODO
Gestión Pedagógica	<input checked="" type="checkbox"/> Plan de Gestión de la Convivencia  <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Sexualidad, Afectividad y Género  <input checked="" type="checkbox"/> Plan Integral de Seguridad Escolar	Favorecer la coherencia entre currículum, la evaluación, y la preparación de clases; a través del desarrollo profesional docente, que incida en la movilidad			- Promover la coherencia entre currículum, evaluación y prácticas pedagógicas y su incidencia en la movilidad de los aprendizajes de todos los estudiantes.  - Fortalecer las instancias colaborativas de desarrollo profesional docente.	

	<input checked="" type="checkbox"/> Plan de Formación Ciudadana <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Apoyo a la Inclusión <input type="checkbox"/> Plan de Desarrollo Profesional Docente Ninguno	d de los y las estudiantes en coherencia con el sello de calidad inclusiva.				
--	---	---	--	--	--	--

DIMENSIÓN	OTROS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN QUE SE VINCULAN CON EL OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO	ESTRATEGIA 1er. PERIODO	ESTRATEGIA 2o PERIODO	ESTRATEGIA 3er. PERIODO	ESTRATEGIA 4o PERIODO
Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/> Plan de Gestión de la Convivencia <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Sexualidad	Fortalecer una cultura colaborativa de altas expectativas, con el fin de potenciar el plan de mejorami			- Sistematización de los espacios de reflexión en función de las metas institucionales y el PEI. - Sistematización del monitoreo y	

	<b>Afectividad y Género</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Plan Integral de Seguridad Escolar</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Plan de Formación Ciudadana</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Plan de Apoyo a la</b> <input type="checkbox"/> <b>Inclusión</b> <b>Plan de Desarrollo Profesional Docente</b>  <b>Ninguno</b>	<b>ento Educativo</b>			<b>seguimiento continuo del PME.</b>	
--	--	-----------------------	--	--	--------------------------------------	--

DIMENSIÓN	OTROS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIA 1er. PERIODO	ESTRATEGIA 2o PERIODO	ESTRATEGIA 3er. PERIODO	ESTRATEGIA 4o PERIODO
-----------	-------------------------------	----------	-------------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------

	QUE SE VINCULAN CON EL OBJETIVO ESTRATÉGICO					
Convivencia	<input checked="" type="checkbox"/> Plan de Gestión de la Convivencia <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Sexualidad, Afectividad y Género <input checked="" type="checkbox"/> Plan Integral de Seguridad Escolar <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Formación Ciudadana <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Apoyo a la <input type="checkbox"/> Inclusión  Plan de Desarrollo Profesional Docente	Fortalecer la formación, autoestima, motivación y asistencia de los estudiantes, involucrando la participación de todos los actores de la comunidad educativa.			- Sistematización de los espacios de reflexión continuo con los estudiantes, apoderados y docentes, respecto de los indicadores de FPS.  - Sistematización del PFC.	

	Ninguno					
--	---------	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN	OTROS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN QUE SE VINCULAN CON EL OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO	ESTRATEGIA 1er. PERIODO	ESTRATEGIA 2o PERIODO	ESTRATEGIA 3er. PERIODO	ESTRATEGIA 4o PERIODO
Gestión de Recursos	<input checked="" type="checkbox"/> Plan de Gestión de la Convivencia <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Sexualidad, Afectividad y Género <input checked="" type="checkbox"/> Plan Integral de Seguridad Escolar <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Formación Ciudadana	<b>Construir colaborativamente un instrumento de evaluación del desempeño de los trabajadores, en relación al perfil de los trabajadores para generar procesos de reconocimiento.</b>			<b>- Promover condiciones laborales atractivas para atraer y retener al personal competente.</b>  <b>- Promover la asistencia de los estudiantes.</b>	

	<input checked="" type="checkbox"/> Plan de Apoyo a la <input type="checkbox"/> Inclusión  Plan de Desarrollo Profesional Docente  Ninguno					
--	--	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN	OTROS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN QUE SE VINCULAN CON EL OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO	ESTRATEGIA 1er. PERIODO	ESTRATEGIA 2o PERIODO	ESTRATEGIA 3er. PERIODO	ESTRATEGIA 4o PERIODO
Área de Resultados	<input checked="" type="checkbox"/> Plan de Gestión de la Convivencia  <input checked="" type="checkbox"/> Plan de Sexualidad, Afectividad y Género  <input checked="" type="checkbox"/> Plan	Implementar estrategias para el levantamiento de información pertinente, con el fin de tomar decisiones que propendan a la mejora.			- Evaluación de las estrategias de levantamiento de información.  - Implementación de la estrategia de levantamiento de la información de aprendizaje	

	<b>Integral de Seguridad Escolar</b>					
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Plan de Formación Ciudadana</b>					
	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Plan de Apoyo a la</b>					
	<input type="checkbox"/> <b>Inclusión</b>					
	<b>Plan de Desarrollo Profesional Docente</b>					
	<b>Ninguno</b>					