



Trabajo Final para Obtener el Grado de Magister Profesional

En Educación Mención Gestión de la Calidad

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO  
EDUCATIVO DEL COLEGIO  
COLEGIO IBEROAMERICANO, DE LA COMUNA DE LA PINTANA,  
REGIÓN METROPOLITANA

Nombre del candidato a magister: Rachel Guzmán Carrasco

Nombre del Tutor Disciplinar: Amely Vivas Escalante

Nombre del Tutor Metodológico: Rocío Riffo San Martín

Santiago, Enero 2023

## INDICE

Resumen	3
Introducción	4
Marco teórico	5
Marco contextual	12
Diagnóstico institucional	22
Aplicación de Instrumento	23
Análisis de resultados	38
Plan de mejoramiento	40
Bibliografía	43

## RESUMEN

El Colegio Iberoamericano, ubicado en la comuna de la Pintana, es un establecimiento educacional particular subvencionado, cuyo índice de vulnerabilidad escolar (IVE), en promedio es de un 91%, inserto en una comuna que posee un 93% de IVE, esto indica que es un colegio con altos índices de riesgos socioeconómicos y educativos.

Es por esta razón, que es imperante contar con un colegio que pueda otorgar una educación de calidad e inclusiva, que promueva los aprendizajes y la formación integral de todas y todos los estudiantes del establecimiento.

Para lograr un aprendizaje de calidad, inclusivo e integral es necesario establecer un proyecto educativo institucional que acoja estas necesidades y entregue los lineamientos necesarios para ordenar y dar sentido a la gestión del establecimiento educativo. Sin embargo, es el plan de mejoramiento educativo, el que constituye una herramienta relevante para orientar, planificar y materializar procesos de mejoramiento institucional.

El plan de mejoramiento educativo realizado para el colegio Iberoamericano apunta a contribuir en el ciclo de mejoramiento continuo que se realiza cada 4 años, estableciendo propuestas en sus cuatro dimensiones: gestión pedagógica, liderazgo, convivencia escolar y gestión de recursos.

Para lograr establecer un plan de mejoramiento educacional dirigida al colegio iberoamericano, se realizó una encuesta a diferentes estamentos de la institución educativa, con el fin de establecer las principales deficiencias y a partir de esta información establecer de manera simple y concreta, acciones que apunten al mejoramiento de prácticas educativas y mejoramiento institucional.

## INTRODUCCION

El desafío al que se ve enfrentado hoy nuestro sistema educativo es que las escuelas y liceos del país brinden una educación de calidad e inclusiva, que promueva los aprendizajes y la formación integral de todas y todos los estudiantes. Dentro de este marco general, el plan de mejoramiento educativo (PME) que desarrollan las escuelas y liceos constituye una herramienta relevante para orientar, planificar y materializar procesos de mejoramiento institucional y pedagógico de los centros escolares.

Este proceso se orienta de manera distinta en cada institución en función de su PEI y, además, de la cultura escolar, el contexto sociocultural y territorial, los roles y funciones de los miembros que la componen, el diagnóstico institucional y, principalmente, los logros y desafíos para el mejoramiento de la calidad diagnosticados y recogidos en el respectivo PME.<sup>1</sup>

El plan de mejoramiento educativo, es entonces, una herramienta efectiva de planificación escolar centrada en procesos continuos de mejora en ciclos de 4 años, a partir del análisis y reflexión en torno al PEI de cada comunidad educativa.

El colegio Iberoamericano, se encuentra en el año 3 del ciclo de mejoramiento, es por esto la importancia de establecer una planificación para el año 2023 con estrategias y acciones que permitan avanzar hacia el logro de objetivos y metas institucionales, estableciendo algunos ámbitos en los cuales estarán concentrados los mayores desafíos y esfuerzos de gestión educativa.

Para la realización de este plan de mejoramiento educativo, se utilizó un esquema resumen donde se puede observar de forma simple los objetivos, metas, acciones y responsables por cada subdimensión de desarrollo escolar, estableciendo un plan de trabajo por un año.

---

<sup>1</sup> ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

## MARCO TEÓRICO

El Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es una herramienta de planificación y gestión de los establecimientos educacionales, que les permite guiar el fortalecimiento de sus procesos institucionales y pedagógicos, para así mejorar los aprendizajes de todos sus estudiantes

Para el diseño del plan, se toma como punto de partida el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada comunidad escolar. Téngase presente que el PEI de cada institución expresa el horizonte formativo y educativo del establecimiento; desde lo cognitivo, social, emocional, cultural y valórico.

El PME es el mecanismo a través del cual las comunidades educativas van tomando decisiones conjuntas para llegar al lugar concebido en el PEI<sup>2</sup>.

El ciclo de mejoramiento continuo se concibe como el proceso mediante el cual cada comunidad educativa analiza su realidad y contexto en los ámbitos institucional y pedagógico, para así trazar objetivos estratégicos de mejoramiento a mediano plazo (4 años). Para ello, planifica e implementa estrategias y acciones anuales que permitan lograr los objetivos estratégicos planteados y, al mismo tiempo, alcanzar lo declarado en su Proyecto Educativo Institucional. Dentro de este marco, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es la herramienta central de planificación, implementación y evaluación del mejoramiento educativo en escuelas y liceos, en tanto sirve de guía para la evaluación institucional y pedagógica de cada establecimiento<sup>3</sup>.

El PME se organiza en dos fases: La Fase Estratégica, que es una instancia participativa en la que las y los actores de la comunidad educativa definen, en conjunto, lo que quieren abordar para alcanzar una mejora sostenida de la calidad de la educación en el mediano plazo (cuatro años). En ella, se realiza un autodiagnóstico, la revisión del PEI y se planifican los objetivos estratégicos, metas estratégicas y estrategias. Es el comienzo del proceso de planificación (MINEDUC, 2020, p. 10).

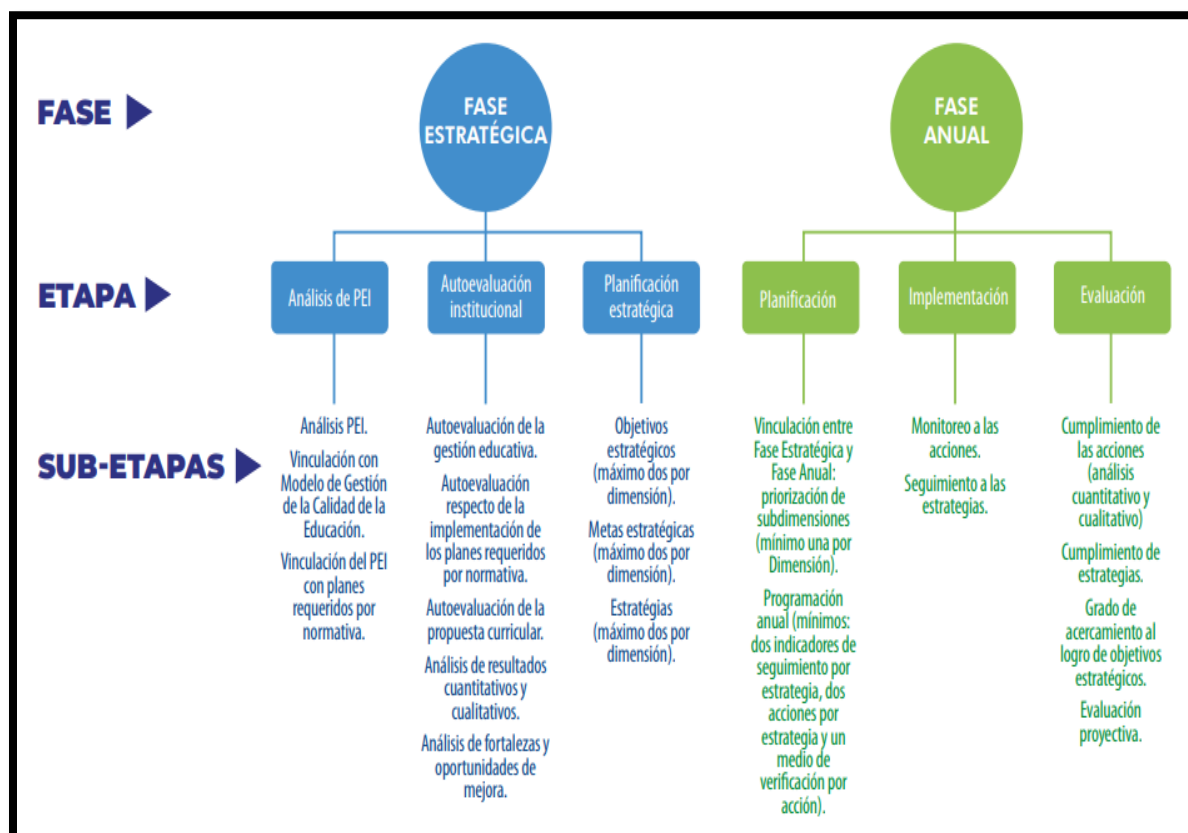
---

<sup>2</sup> <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/herramientas-plan-de-mejoramiento-educativo>

<sup>3</sup> MINEDUC, 2020. Orientaciones para la elaboración del plan de mejoramiento educativo

La Fase Anual, que tiene como propósito priorizar y focalizar las acciones que se realizarán para concretar progresivamente la propuesta a mediano plazo. En este sentido, cada una de las etapas de los periodos anuales implica acotar la mirada, analizar en detalle los aspectos planteados en la Fase Estratégica y determinar cuál de ellos se abordará cada año (MINEDUC, 2020, p. 23).

Esto se puede observar en el diagrama que se presenta a continuación:



## **FASE ESTRATÉGICA**

Corresponde a la primera fase del ciclo de mejoramiento continuo. Se releva como una instancia participativa en la que los actores de la comunidad educativa definen, en conjunto, lo que quieren abordar para alcanzar una mejora sostenida de la calidad de la educación en el mediano plazo (cuatro años).

Las etapas de esta fase son:

1. Análisis del PEI
2. Autoevaluación institucional
3. Planificación estratégica

### **1. Análisis del PEI**

En esta etapa, la invitación es a que las comunidades educativas, en las distintas instancias en las que se reúnen, analicen y reflexionen sobre cómo se puede potenciar el logro de los aprendizajes de sus estudiantes a través de este instrumento.

Además, se invita a las comunidades a definir su política de servicio educativo, en el marco del modelo de gestión de calidad y de las distintas herramientas de gestión institucional (planes solicitados por normativa).

### **2. Autoevaluación Institucional**

Esta etapa implica que la comunidad educativa realice un análisis y reflexión sobre el estado actual de la gestión educativa y pedagógica; y de sus resultados. Proceso que incluye la identificación de las fortalezas y oportunidades de mejoramiento de los procesos institucionales y pedagógicos.

Todos estos procesos están directamente relacionados con la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes; su base se encuentra en el desarrollo de la trayectoria educativa y formativa y el análisis de la información relevante para el diseño de una propuesta de mejoramiento.

### **3. Planificación estratégica.**

En esta etapa el propósito es definir los objetivos, metas y estrategias y, a partir de ello, identificar los procesos institucionales y pedagógicos que estarán en el centro del quehacer formativo en los próximos cuatro años y que orientarán cada periodo anual.

## **FASE ANUAL**

El propósito de esta fase es priorizar y focalizar las acciones que se realizarán para concretar progresivamente la propuesta a mediano plazo. En este sentido, cada una de las etapas de los periodos anuales implica acotar la mirada, analizar en detalle los aspectos planteados en la Fase Estratégica y determinar cuál de ellos se abordará cada año. Esta fase contiene tres etapas:

### **1. Planificación anual:**

Etapa en que se deben establecer prioridades para la propuesta de mejoramiento del año, en función de las necesidades actuales de la comunidad educativa, considerando lo analizado con respecto a su PEI y la interpretación de los datos trabajados durante la fase estratégica.

### **2. Implementación, monitoreo y seguimiento**

En esta etapa se llevan a cabo las acciones planificadas. Además, contempla procesos de monitoreo y seguimiento que permiten estimar, durante la ejecución del PME, el impacto de las acciones y realizar ajustes que permitan el logro de la propuesta de mejoramiento.

La implementación adecuada de las acciones implica su ejecución según lo planificado, además de estimar, en perspectiva, si estas contribuyen al mejoramiento de los procesos educativos. Para esto se requieren procesos de monitoreo y seguimiento que permitan realizar las adecuaciones necesarias de manera oportuna.

El sistema de monitoreo y seguimiento permitirá:

- Visibilizar los problemas de gestión, recursos y de capacidad técnica que afectan la ejecución de las acciones.
- Establecer brechas entre aquello que se ha planificado y lo que se está implementando.
- Analizar la coherencia y factibilidad de las acciones para tomar decisiones.
- Analizar el grado de compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa con los procesos de mejoramiento.

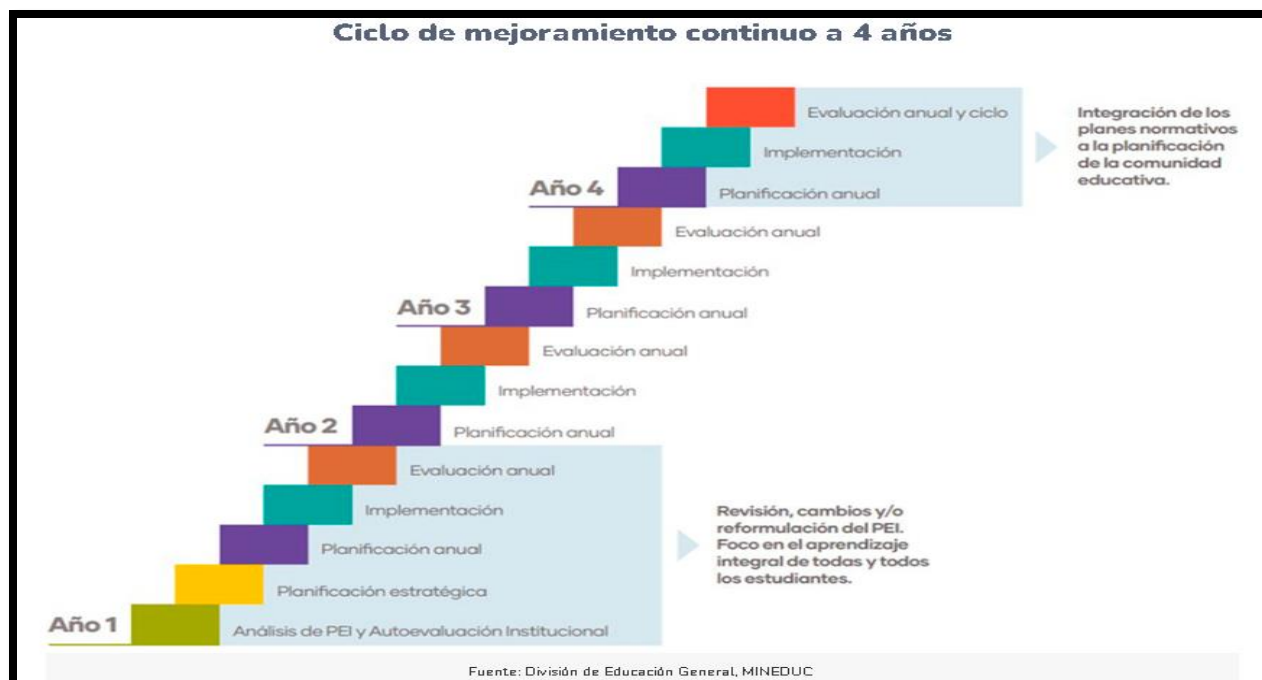
### **3. Etapa de evaluación**

Esta etapa implica realizar una revisión crítica (de aspectos cualitativos y cuantitativos) al final de cada periodo. Aquí, el equipo directivo y técnico lidera un trabajo colectivo de análisis sobre el impacto de las acciones implementadas y su contribución a las estrategias y, por ende, a la propuesta a mediano plazo.

En este sentido, la información y conclusiones que surgen de la etapa anual de Evaluación posibilitarán la toma de decisiones en torno a las adecuaciones y reformulaciones necesarias para el año siguiente (PME.).

En esta etapa es importante considerar:

- Aquellos factores externos a la gestión educativa que impactaron en la implementación de la programación anual y, por tanto, en el desarrollo normal del año.
- Aquellos factores propios de la gestión educativa que dificultaron o fortalecieron los procesos educativos durante el año.
- La participación de distintos actores de la comunidad educativa, por sobre todo la de los docentes, en los espacios que se destinen a evaluar los procesos del año.



### ¿Para qué implementar el PME?

Para desarrollar mejoras educativas y dar nuevas oportunidades a la comunidad. Tales como:

- Implementar innovaciones en el proceso educativo.
- Tener acceso a nuevas tecnologías.
- Generar nuevos espacios para el arte y los deportes.
- Fortalecer el talento de los estudiantes.
- Fortalecer las distintas asignaturas.

“El PME permite avanzar hacia una mejora en el ámbito institucional y pedagógico, y por ende, en la educación que los estudiantes reciben”<sup>4</sup>

<sup>4</sup> vega, I. f. (2022). preparación para el cambio, liderazgo y mejora escolar: una revisión de literatura y proyecciones para la investigación.

Por último, es esencial recordar que una planificación organizada y estructurada es sólo uno de los factores que potenciarán el PME como herramienta para la mejora escolar.

Existen otros aspectos que no podemos ignorar puesto que de ellos, en gran medida, depende el éxito de la planificación para la mejora escolar:

**Participación:** Lograr la participación de los integrantes de la comunidad educativa fomentará el sentido de pertenencia y revelará la importancia de trabajar colaborativamente. Todo esto repercutirá en la implementación de acciones que mejoren los procesos y resultados educativos.

**Disponibilidad:** Implica realizar las coordinaciones internas, desde el equipo directivo, para generar las condiciones para que las personas involucradas puedan participar, reflexionar, ajustar y evaluar aquello que se está planificando e implementando.

**Decisiones oportunas:** La información que se obtenga en las etapas de implementación y evaluación, es clave para los procesos educativos de la comunidad. En este sentido, el carácter de oportunidad en las decisiones, estará dado por dos elementos. Por una parte, la capacidad de generar análisis conjuntos y conclusiones compartidas, y por el otro, la precisión sobre qué ajustes hacer y cuándo ajustar acciones para el cumplimiento de las estrategias, tomando en cuenta, los elementos del Proyecto Educativo Institucional (MINEDUC, 2017, P.5)<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> MINEDUC (2017). Documento de apoyo para la preparación y revisión de la etapa de implementación y evaluación anual 2017 del plan de mejoramiento educativo

## MARCO CONTEXTUAL

### I.- IDENTIFICACIÓN DEL COLEGIO

Colegio Iberoamericano, La Pintana

Sostenedor: Corporación Educacional Colegio Iberoamericano.

RBD: 25114-3

Dependencia: Particular Subvencionado

Nivel de enseñanza: Educación Parvularia

Enseñanza Básica

Enseñanza Media Humanista-Científica Niños y Jóvenes

Educación Media Humanista-Científica Adultos

### II.- RESEÑA HISTÓRICA

En el año 1997, la Sociedad Planeta de Niños decide invertir en un proyecto educativo, que fuera un aporte al desarrollo de la comuna de La Pintana y sus habitantes, de donde los principales beneficiarios son los niños, niñas y jóvenes. Se piensa en un colegio que imparta educación de calidad, la cual, los prepare y forme con más y mejores conocimientos que permita a sus educandos acceder a la educación superior y tener más oportunidades de desarrollo personal en esta sociedad, que cada día es más dinámica y exigente.

### III.- MARCO INSTITUCIONAL

El Colegio Iberoamericano La Pintana, es una institución educacional particular subvencionada. El Colegio se encuentra ubicado en Rosa Ester 02510 La Pintana. Su ubicación es privilegiada, cercana a la ciudad, en un hermoso entorno natural y con óptimas condiciones de seguridad para los alumnos. El Colegio es un establecimiento educacional particular subvencionado que imparte Educación Parvularia en el Primer Nivel de Transición y Segundo Nivel de Transición; Educación Básica y Enseñanza Media Científico - Humanista. Y educación media a adultos. Los Planes y Programas de estudios trabajados, son los ministeriales. El Director es la máxima autoridad del establecimiento y es el responsable de su conducción, dentro del marco de referencia que le confiere el presente PEI. Los actores de esta comunidad escolar, comparten deberes y derechos, todo ello en el marco de la Ley de la República y normativas internas de la institución. El Colegio Iberoamericano ha sido concebido como una institución capaz de entregarle al alumno todos los avances y las facilidades que requiere para su desarrollo.

### IV.- SELLOS EDUCATIVOS

- 1.- Identidad Iberoamericana y sentido de pertenencia: nuestros alumnos conocen la cultura Iberoamericana y se sienten parte de ella, lo que genera una Identidad con la cultura en la que estamos inmersos y con el Colegio mismo.
- 2.- Colegio Innovador y vanguardista: nuestro colegio se caracteriza por ir a la vanguardia en tecnología, la que se utiliza en mejorar prácticas pedagógicas y hacer más eficiente la comunicación. Por otro lado, la innovación la asume como parte fundamental para el logro de los aprendizajes que se buscan en los estudiantes.
- 3.- Ambiente Familiar y cercano: nuestro colegio se caracteriza por la cercanía, la solidaridad y el buen trato, donde todos se sienten parte de una misma familia, la familia Iberoamericana.

4.- Formación integral de nuestros estudiantes: formación integral. Los estudiantes reciben una formación integral, que se basa en el manejo de sus emociones, en su auto conocimiento y el desarrollo de habilidades sociales, lo que les entregará una herramienta invaluable para enfrentar la vida.

5.- Compromiso social y con el medio: los estudiantes conocen su entorno y son consciente de este, transformándose en ciudadanos comprometidos y empoderados, con la capacidad de generar cambios.

6.- Formación de calidad, que les permita a los estudiantes el cumplimiento de su plan de vida: los estudiantes reciben una formación que les permita a los estudiantes el cumplimiento de su plan de vida, más allá del contexto social.

## V.- VISIÓN

Formar personas íntegras, democráticas, inclusivas y responsables con la sociedad y con sus propias vidas. Que destaquen por su honestidad, solidaridad, esfuerzo y por una visión de futuro clara y empoderada. Que se reconozcan por el sello Iberoamericano.

## VI.- MISIÓN

El Colegio Iberoamericano está al servicio del desarrollo integral de nuestros estudiantes, en un proceso de aprendizaje producto de estrategias innovadoras, motivadoras, creativas y contextualizadas, que considere y valore las diferencias. Buscando desarrollar las competencias genéricas que le permitan desarrollarse en la educación superior y/o laboral, siguiendo su propio plan de vida. Todo esto, en espacios respetuosos e inclusivos, donde el buen trato y la solidaridad sean ejes centrales de las interacciones entre los miembros de la comunidad.

## VII.- VALORES Y COMPETENCIAS

Los pilares valóricos que sustentan nuestro Proyecto Educativo son: respeto, solidaridad, compañerismo, responsabilidad, honestidad, perseverancia, resiliencia y auto conocimiento. Buscamos desarrollar competencias genéricas y específicas, que abarcan los conocimientos (saber); las actitudes (saber ser) y habilidades (saber hacer), que le permitan a nuestros estudiantes desarrollar su plan de vida, incluyendo la posibilidad de acceder y permanecer en la educación superior.

1.- Respeto: El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.

2.- Solidaridad: La solidaridad, el valor humano por excelencia. La solidaridad es uno de los valores humanos por excelencia, que se define como la colaboración mutua en la personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles.

3.- Compañerismo: El compañerismo es la actitud de quienes se acompañan y se apoyan entre sí para lograr algún fin. Compañerismo se denomina también esta clase de vínculo entre compañeros, así como la situación de armonía y buena correspondencia entre ellos. El compañerismo es fundamental para la convivencia y la vida social. Se pone en práctica cuando ayudamos a un compañero en algo, cuando nos involucramos en una tarea o proyecto grupal, o cuando ofrecemos nuestro apoyo incondicional en momentos difíciles.

4.- Responsabilidad: entendemos la responsabilidad como la creación, en cada uno de nuestros alumnos, de la clara conciencia de que están a cargo de ellos mismos y de sus vidas. Lo anterior implica que comprendan la diferencia entre causalidad y casualidad, es decir, llegar al entendimiento de que la vida no se desarrolla por el azar sino por las decisiones que cada uno de ellos toma o ha dejado de tomar.

5.- Honestidad: entendemos la honestidad como aquella cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde, incluida ella misma). Ser honesto es

ser real, acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos; es ser genuino, auténtico, objetivo.

6.- Perseverancia: La perseverancia es un esfuerzo continuo, supone alcanzar lo que se propone y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir, un valor fundamental en la vida para obtener un resultado concreto. Con perseverancia se obtiene la fortaleza y esto nos permite no dejarnos llevar por lo fácil y lo cómodo.

7.- Resiliencia: La resiliencia es la capacidad que tiene una persona o un grupo de recuperarse frente a la adversidad para seguir proyectando el futuro. En ocasiones, las circunstancias difíciles o los traumas permiten desarrollar recursos que se encontraban latentes y que el individuo desconocía hasta el momento.

8.- Auto-Conocimiento: El autoconocimiento es resultado de un el proceso reflexivo mediante el cual la persona adquiere noción de su persona, de sus cualidades y características. Como todo proceso, tiene en diversas fases, como: autopercepción, autoobservación, memoria autobiográfica, autoestima, autoaceptación.

## VIII.- PERFIL DEL ESTUDIANTE

A lo largo de su paso por los tres ciclos de enseñanza (preescolar, básica y media), los estudiantes del Colegio Iberoamericano La Pintana, desarrollan habilidades, destrezas, competencias y conocimiento que le permiten desenvolverse y desarrollarse tanto en sus estudios superiores, así como en la vida laboral.

Para ello, nuestros estudiantes desarrollarán las siguientes características:

- Orientados a la excelencia, exigentes en las metas que se proponen y en el desarrollo de todas sus potencialidades.
- Integrados al desarrollo de la sociedad, conscientes de sus derechos y también de sus deberes.
- Integrados con el mundo actual, capaces de aprovechar las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

- Creativos, disciplinados y perseverantes en el desarrollo de sus tareas y desafíos, con capacidad de reconocer y superar la adversidad.
- Con espíritu de emprendimiento y de solidaridad, además de una buena disposición para enfrentar los desafíos.
- Preocupados por su presentación personal. Honestos, justos y respetuosos de los demás y del entorno.
- Identificados con sus objetivos personales y los objetivos planteados por nuestro colegio.

## IX.- PERFIL DE NUESTROS DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

### DOCENTES:

Son todas aquellas cualidades que dan identidad al docente Iberoamericano y lo diferencia de otros, pues estas características facilitan el logro de los objetivos de la propuesta con los estudiantes y dan coherencia al PEI:

#### Responsabilidades institucionales

- Identificados y comprometidos con el PEI del establecimiento.
- Comprometidos en los resultados de los objetivos institucionales, con profundo sentido vocacional y de entrega en su labor educativa.
- Participan activamente en actos, celebraciones, actividades, campañas y toda iniciativa que le permita modelar conductas y actitudes que deban desarrollar nuestros estudiantes según su perfil.
- Creativos y eficaces en el planteamiento de las metas personales, con la(s) asignatura(s) que imparte y con relación a las metas institucionales.
- Actitud positiva al trabajo en equipo, comunicando sus experiencias y necesidades cotidianas al resto del cuerpo docente.
- Críticos y autocríticos de la marcha del trabajo personal y del resto de la comunidad educativa.
- Crean profundos vínculos con los demás actores de la comunidad educativa.

- Crean un clima de relaciones humanas favorables para el buen funcionamiento institucional.

#### Preparación enseñanza

- Dominan con profundidad y claridad los contenidos de su disciplina.
- Se esfuerzan por organizar los objetivos, metodologías y evaluaciones de forma óptima para el buen resultado del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Se esfuerzan por participar de una continua formación tanto en lo personal como en el campo profesional.
- Creativos para contribuir con proyectos de mejoramiento e innovación educativa.
- Integradores, buscan generar el aprendizaje de todos sus estudiantes sin distinciones y considerando sus particularidades.

#### Ambiente para la enseñanza

- Tolerantes y empáticos en sus relaciones, generando un ambiente propicio para educar.
- Motivan y valoran el esfuerzo y la perseverancia del trabajo personal y de todo el alumnado.
- Favorecen en el aula y fuera de ella hábitos, valores y actitudes que promueve nuestro proyecto educativo.
- Generan un ambiente educativo en la sala de clases y en todo lugar, fomentando la disciplina, la escucha, la participación, el respeto, la presentación personal.

## Enseñanza a los alumnos

- Fomentan los valores rectores de nuestro proyecto educativo.
- Cultivan los procesos de aprendizaje con un alto nivel de exigencia conceptual y de aplicabilidad a la vida cotidiana.
- Se esfuerzan por desarrollar estrategias creativas e innovadoras que llevan a óptimos resultados en el aprendizaje de los alumnos.
- Optimizan los tiempos de enseñanza de manera tal que en ellos, los alumnos, desarrolle el pensamiento y la reflexión.
- Preocupados en forma positiva, comprensiva y dialogante de aquellos estudiantes que se encuentran en alguna situación conflictiva de aprendizaje, en la familia u otros.

## ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN:

Los Asistentes de la Educación del Colegio Iberoamericano La Pintana, son un grupo heterogéneo de personas que forman parte de la comunidad educativa, sus principales roles y funciones son de colaboración con la función educativa (administrativa, de recursos, curricular y pedagógica) y contribución al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. Entre sus características debe ser:

1. Un asistente de la educación que forma en valores.
  - Que establece vínculos de cercanía en beneficio de un buen trabajo en equipo.
  - Que promueve el respeto entre los miembros de la comunidad educativa.
  - Que en su trabajo del día a día fomenta los valores propuestos en nuestro proyecto educativo.
  - Que es su función establece con los miembros de la comunidad educativa un clima de relaciones de empatía, aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.

- Que tiene la habilidad de favorecer en todos los miembros de la comunidad la formación y vivencia de hábitos, valores y actitudes que promueve nuestro proyecto educativo.

2. Un asistente de la educación que educa con su buen desempeño.

- Que desarrolla su trabajo enfocado hacia el logro de las metas colegiales.
- Colaborador con el colegio en todo aquello que lo requiera y mantiene un espíritu de superación en el cumplimiento de todas sus tareas
- Proactivo en su accionar, atento a las necesidades del centro que se puedan presentar.

3. Un asistente de la educación que es responsable en su desempeño profesional.

- Que demuestra compromiso con su trabajo.
- Eficiente en su quehacer cotidiano, capacitado en su tarea y responsable de las acciones realizadas.
- Que se compromete con las normas de disciplina del centro.
- Que realiza su trabajo en función de los valores establecidos en nuestro proyecto educativo.
- Identificado y comprometido con el proyecto educativo del establecimiento.

## X.- PERFIL DE NUESTROS APODERADOS

Consideramos a los padres los principales formadores y educadores de sus hijos, por lo tanto nuestra misión es colaborar en la educación de los mismos, a través de la adhesión a nuestra propuesta educativa.

Un apoderado del Colegio Iberoamericano se distingue por ser:

- Respetuoso y comprometido con el Proyecto Educativo Institucional, así como de las normas y reglamento del colegio.
- Fiel y coherente con la misión y principios de la institución.

- Comprometido con la formación académica y valórica de los estudiantes.
- Quien apoya en justicia la labor educativa del colegio.
- Fiel al cumplimiento de sus deberes y derechos.
- Dialogante y abierto a la búsqueda de soluciones pacíficas a los conflictos.
- Informado e integrado en todas las actividades del colegio.
- Participativo y responsable colaborador de las actividades del Colegio y en las actividades del Centro de Padres y Apoderados.
- Solidario con el resto de la comunidad educativa, especialmente los más necesitados.
- Respetuoso y cortés con todos los miembros de la comunidad educativa.
- Un adulto que confía plenamente en el profesionalismo de los integrantes de la comunidad educativa.

### Síntesis de antecedentes pedagógicos

<b>DEPENDENCIA</b>	Particular subvencionado
<b>NIVEL</b>	NT 1 a 4 Medio
<b>MODALIDAD</b>	Diurna – vespertina
<b>HORARIO</b>	08:30 – 16:30
<b>INSPECTORES GNERLES</b>	2
<b>JEFES DE UTP</b>	2
<b>ORIENTADORES</b>	2
<b>CURRICULISTA</b>	1
<b>EVALUADOR</b>	1
<b>ENCARGADA DE CONVIVENCIA</b>	1
<b>COORDINADORA PIE</b>	1
<b>ENCARGADO EXTRAESCOLAR</b>	1
<b>PSICOSOCIAL</b>	2
<b>PIE</b>	12
<b>DOCENTES</b>	62
<b>ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN</b>	15
<b>ASISTENTES DE AULA</b>	10

## DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a aquellas Prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Es un paso fundamental, para determinar el significado de la tarea y generar estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los objetivos y las metas formuladas. Lo primordial es generar un proceso de análisis, que involucre a los diversos actores de la comunidad escolar, permitiendo, a la luz de las evidencias disponibles, reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica.

El Diagnóstico es el primer paso del Ciclo Anual de Mejora Continua y resulta fundamental ya que la información obtenida constituye la línea de base para la definición de metas y de la planificación. Es por esto que el colegio Iberoamericano, la Pintana, busca permanentemente la revisión de prácticas institucionales contenidas en las áreas del modelo de calidad de la gestión escolar presentadas y una evaluación de los resultados educativos.

Su realización constituye un aprendizaje para el conjunto de actores del establecimiento educacional, que contribuye a la comprensión de la importancia que tiene el evaluar y analizar críticamente sus propias prácticas y observar cómo estas inciden directamente en el logro de aprendizajes de todos sus estudiantes.

“El Diagnóstico Institucional es una representación de la realidad del establecimiento educacional, y se sustenta en la valoración y evaluación que hacen los propios actores responsables de las Prácticas y procesos desarrollados. Mientras más amplia y diversa sea la participación, más completo y legítimo es el resultado del Diagnóstico” (MINEDUC, 2012 )<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Guía para el Diagnóstico Institucional.

## APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas a representantes de cada estamento, es por ello que la encuesta fue respondida según las distintas áreas de proceso:

1. Área de gestión del currículum: Encuesta respondida por representante de UTP y representante de cuerpo docente.
2. Área Liderazgo Escolar: Encuesta respondida por equipo directivo
3. Área Convivencia Escolar: Encuesta respondida por encargada convivencia escolar
4. Área Gestión de Recursos: Encuesta respondida equipo de gestión

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

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

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

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

## Análisis de las áreas de proceso

### 1. Área de gestión del currículum

#### 1.1. Dimensión: Gestión pedagógica

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.				X
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)	X			
3. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.	X			
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.		X		

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

estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.				
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.	<b>X</b>			
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.	<b>X</b>			

## 1.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.				
<b>Prácticas</b>	<b>Nivel de calidad de la práctica</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.			X	
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				X
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.				X
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				X
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				X
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).			X	
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.			X	
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.				X

### 1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

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

## 2. Área Liderazgo Escolar

### 2.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor

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

## 2.2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

<b>Proceso general a evaluar:</b> El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.				
<b>Prácticas</b>	<b>Nivel de calidad de la práctica</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.	X			
2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.	X			
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.		X		
4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.		X		
5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.		X		
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.	X			
7. El director promueve una ética de trabajo.		X		

### 2.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados

<b>Proceso general a evaluar:</b> La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.		X		
2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.		X		
3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.		X		
4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.		X		
5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.		X		
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.		X		

### 3. Área Convivencia Escolar

#### 3.1. Dimensión: Formación

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).	X			
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.	X			
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.		X		
4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.	X			
5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.	X			
6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.		X		

### 3.2. Dimensión: Convivencia escolar

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

### 3.3. Dimensión: Participación

<b>Proceso general a evaluar:</b> Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.		X		
2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.		X		
3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.		X		
4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.		X		
5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.		X		
6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.		X		
7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.		X		
8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.		X		
9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.		X		
10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta		X		

con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración.				
--	--	--	--	--

#### 4. Área Gestión de Recursos

##### 4.1. Dimensión: Gestión de personal

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.		X		
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.	X			
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.	X			
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.	X			
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.	X			
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.	X			
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.		X		
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.	X			

#### 4.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
<b>Prácticas</b>	<b>Nivel de calidad de la práctica</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				X
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.		X		
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.			X	
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.				X
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.			X	
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.			X	
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.			X	

### 4.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

<b>Proceso general a evaluar:</b> Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios				
<b>Prácticas</b>	<b>Nivel de calidad de la práctica</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.			<b>X</b>	
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.		<b>X</b>		
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.	<b>X</b>			
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.		<b>X</b>		
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.			<b>X</b>	

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la dimensión de gestión de currículum, podemos concluir que existe una debilidad en la sub dimensión de gestión pedagógica, ya que los indicadores que buscan políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, en general no son permanentes y dificultan el trabajo de los docentes. Esta situación conlleva a entorpecer la dimensión de enseñanza y aprendizaje en el aula, donde las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes, en ocasiones se vea alterada. Es por esta razón, es que se propone como parte de del plan de mejoramiento educativo, la estrategia de trabajo colaborativo entre docentes, contribuyendo a la preparación de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, donde se realicen de reuniones por áreas, desde la coordinación de la unidad técnico pedagógico, con los distintos docentes para abordar temáticas, técnicas generales y propias del área, permitiendo el diálogo pedagógico, la reflexión e intercambio de experiencia en función de la priorización curricular.

En cuanto a la dimensión de liderazgo escolar, podemos apreciar que los indicadores de liderazgo del director, son los que en este momento se encuentran más descendidos, ya que no logra ejercer su rol como principal líder de la comunidad educativa, no existe una concordancia entre el liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el proyecto educativo institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva. Es por esta razón que como plan de mejoramiento educativo, se establece como objetivo estratégico el fortalecer el rol del director y su equipo en relación a promover el sentido de pertenencia e involucramiento de la comunidad escolar al proyecto educativo institucional, mediante una efectiva comunicación interna y externa, con el propósito de favorecer la convivencia escolar y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje del colegio.

En la dimensión de Convivencia Escolar, nos encontramos que uno de sus aspectos a mejorar es la subdimensión de formación, en donde las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes no son llevadas a cabo en su totalidad. A pesar de que el profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación, no existen lineamientos claros en el momento de ejecutar las acciones solicitadas por el equipo directivo.

Para finalizar, en la dimensión gestión de recursos, en la subdimensión gestión del personal muestra una deficiencia y no logra desarrollar en su totalidad el estándar de la subdimensión, que describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un equipo calificado y motivado, y con un clima laboral positivo. Los estándares determinan que la gestión del personal debe considerar las prioridades del proyecto educativo institucional, las necesidades pedagógicas del establecimiento y la normativa vigente. Es por esta razón que se propone como plan de mejoramiento educativo el fortalecer el modelo de evaluación de desempeño por competencias, para el personal docente y administrativo del establecimiento. De esta manera, Implementar un plan de perfeccionamiento y capacitación para el desarrollo profesional docente y del personal administrativo, enfocado en la mejora de las competencias transversales, mejoramiento del clima laboral y por consecuencia el desarrollo de estrategias para el mejoramiento de las trayectorias escolares.

## PLAN DE MEJORAMIENTO

DIMENSIÓN	SUB DIMENSION	OBJETIVO	META	ACCIÓN	RESPONSABLE
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	Gestión Curricular Enseñanza y aprendizaje en el aula	El equipo directivo asegura una metodología que permita el trabajo colaborativo entre docentes, contribuyendo a la preparación de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	El equipo directivo logra que el 100% de los docentes implementen metodologías para promover el trabajo colaborativo contribuyendo a la preparación de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes	Realización de reuniones por áreas, desde la coordinación de la unidad técnico pedagógico, con los distintos docentes para abordar temáticas, técnicas generales y propias del área, permitiendo el diálogo pedagógico, la reflexión e intercambio de experiencia en función de la priorización curricular.	Jefes de UTP
<b>LIDERAZGO</b>	Liderazgo del director	Fortalecer el rol del director y su equipo en relación a promover el sentido de pertenencia e	El 100% del equipo directivo y director en su gestión sistematizan sus prácticas institucionales y	Implementación del plan de trabajo del Plan de Comunicaciones 2023, para interiorizar por parte de la	Dpto. de Comunicaciones / director

		<p>involucramiento de la comunidad escolar al Proyecto Educativo Institucional y mediante una efectiva comunicación interna y externa, con el propósito de favorecer la convivencia escolar y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje del colegio.</p>	<p>pedagógicas en el desarrollo de acciones y actitudes permitiendo el sentido de pertenencia e involucramiento de la comunidad escolar en el PEI</p>	<p>comunidad educativa, los elementos que constituyen la base de la identidad corporativa. Implementar actividades que fomenten y fortalezcan una cultura organizacional que apoye la comunicación institucional.</p>	
<b>CONVIVENCIA ESCOLAR</b>	Formación	<p>Promover contextos de convivencia armónica entre los miembros de la comunidad educativa que se enmarquen en un ambiente respetuoso, organizado y seguro al interior del establecimiento</p>	<p>El 100% del Equipo Directivo y Docente es apoyado por el Equipo de Convivencia Escolar para implementar estrategias que promuevan contextos de convivencia armónica entre</p>	<p>Planificación de asignatura de orientación, charlas de orientación a docentes e intervención en cursos, considerando los niveles desde PK a 4º Medio, con foco en el desarrollo socioemocional</p>	<p>Encargada da convivencia escolar</p>

			los miembros de la comunidad educativa.	y la resiliencia de los y las estudiantes y sus familias.	
<b>GESTIÓN DE RECURSOS</b>	Gestión del personal	Fortalecer el modelo de evaluación de desempeño por competencias, para el personal docente y administrativo del establecimiento.	El 100% de los docentes y asistentes de la educación son evaluados y retroalimentados en su desempeño, detectando las necesidades de perfeccionamiento y formación continua	Implementar un plan de perfeccionamiento y capacitación para el desarrollo profesional docente y del personal administrativo, enfocado en la mejora de las competencias transversales, mejoramiento del clima laboral y en el desarrollo de estrategias para el mejoramiento de las trayectorias escolares	Equipo de gestión RR.HH

## Bibliografía

educación, m. d. (2014). orientaciones para la elaboración del plan de mejoramiento educativo. santiago .

<https://liderazgoescolar.mineduc.cl/herramientas-plan-de-mejoramiento-educativo/>.  
(s.f.).

Vega, I. f. (2022). preparación para el cambio, liderazgo y mejora escolar: una revisión de literatura y proyecciones para la investigación.

MINEDUC (2021). herramienta 2. organizando las etapas del pme. recuperado de <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/>

MINEDUC (2020). Orientaciones para la elaboración del plan de mejoramiento educativo

MINEDUC (2017). Documento de apoyo para la preparación y revisión de la etapa de implementación y evaluación anual 2017 del plan de mejoramiento educativo

MINEDUC (2012) Guía para el Diagnóstico Institucional.