



**Magíster En Educación Mención  
Gestión De Calidad**

**Trabajo De Grado II**

**Diagnóstico institucional y Plan de Mejoramiento**

Profesor: Rocío Riffo San Martín

Alumno: Claudia Orellana Muñoz

**Calama – Chile, abril de 2021**

### **3. RESUMEN**

Este proyecto de grado está centrado en la realización de un diagnóstico que permitió identificar información relevante y muy significativa del Colegio Calama, para posteriormente orientar el diseño de un plan de mejora en el alineamiento operacional y la planificación estratégica del establecimiento. El método de investigación consistió en un estudio de caso, en el que se realizó un análisis profundo de la unidad educativa. Esta metodología permitió conocer con mayor detalle el contexto de la institución en estudio.

Sobre esa base fue posible determinar las directrices que debería seguir el liderazgo de esta institución en los próximos años. El presente informe muestra cómo una institución educativa cambia sin considerar la gestión de procesos y el alineamiento operacional entre sostenedor, directivos y profesores, como ejes articuladores del proceso de cambio. Desde esa perspectiva, este diagnóstico concluye con el diseño de un plan de mejoramiento para el establecimiento, que se propone orientar al equipo directivo en una reflexión sobre cómo generar condiciones que reorienten su Proyecto Educativo y los objetivos propuestos, con el fin de brindar un mejor servicio estudiantil a su comunidad educativa.

## 4. INTRODUCCIÓN

El siguiente proyecto de magíster busca evidenciar un problema que una comunidad escolar determinada no mencionada como tal, reflejando los esfuerzos realizados por los distintos educandos, quienes carecen de una estrategia clara y compartida adecuadamente entre las y los actores involucrados. Así, nos enfrentamos a un establecimiento que evidencia un crecimiento lento, acompañado de decisiones, objetivos y metas no compartidas ni comunicadas a la comunidad. Esto ha provocado, durante los últimos años, un desalineamiento operacional que trajo como consecuencia la pérdida de identidad y los problemas que de ello se han derivado en el funcionamiento de la institución.

En atención a lo anterior, el proyecto se propone describir la trayectoria del establecimiento como factor explicativo de la falta de liderazgo operacional y las diversas consecuencias asociadas, para abordar de ese modo los actuales requerimientos y los desafíos futuros en el desarrollo de la organización educativa. Dicho análisis constituye la fuente para el diseño de condiciones que permitan un alineamiento operacional de la comunidad educativa, asegurando, así mismo, la necesaria congruencia entre la estrategia del sostenedor y los diversos subsistemas que podemos encontrar.

Esto, con la finalidad de que la organización cumpla con las metas y los objetivos, optimizando así su rendimiento y alcanzando los resultados esperados.

## 5. MARCO TEÓRICO

La metodología ocupada para desarrollar este proyecto de investigación es el estudio de casos, ya que ello implica un proceso de indagación caracterizado por el análisis profundo de entidades sociales o entidades educativas únicas. Para Stake (1998), se trata del estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias concretas. Sin embargo, es importante enfatizar el hecho de que este proceso de indagación permitirá analizar un contexto determinado para generar conocimiento a partir de esa realidad. El campo privilegiado de un estudio de casos es el análisis en profundidad de los fenómenos educativos, para levantar hipótesis sobre las causas y los efectos del proceso dado. De esta forma podemos entender que se trata de un método de investigación cualitativa, utilizado ampliamente para comprender en profundidad la realidad social y educativa (Yin, 1989)

En el sistema educativo se destaca la promoción de la libre elección de las escuelas, que sería la expresión de la libertad individual, que permitiría a los padres el ejercicio de esa libertad a través de la elección de la escuela que consideran de mejor calidad y más adaptada al perfil de su hijo (*maroy, 2007*).

Otros ejemplos de estas orientaciones son el fortalecimiento de sistemas de evaluación externa de los alumnos, escuelas y sistemas educativos, que son concebidos como instrumentos de información capaz de proveer a las familias datos cuantitativos fácilmente comparables sobre los rendimientos de las escuelas (*Mons, 2009*).

La promoción de la autonomía de los establecimientos, que es considerada como uno de los más importantes prerrequisitos para su eficacia (*Chubb y Moe, 1990*); y, finalmente, la profundización y desarrollo de procesos de privatización del sistema.

Desde sus inicios nuestro colegio ha tenido como por principio fundamental, el que los padres son los primeros educadores de sus hijos, y que los colegios son colaboradores de las familias en esta tarea.

Asimismo, el modelo educativo elegido por esta comunidad educativa es la educación personalizada, con el convencimiento de que debemos colaborar para que cada alumno alcance su máxima realización, de acuerdo con su particular modo de ser.

Todos los establecimientos trabajan animados con el afán de ser centros educativos en los que se facilite y viva la identidad cristiana, con respeto a la libertad individual de cada uno de sus integrantes.

Finalmente, de acuerdo con su naturaleza de institución educativa, busca la excelencia académica, con el fin de que sus egresados sean un aporte al progreso de los ambientes en los que se desempeñen.

## **6. MARCO CONTEXTUAL**

### **6.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL ESTABLECIMIENTO**

El Colegio Calama, fue fundado el 1 de marzo de 1991, por lo que a la fecha cuenta con 28 años de trayectoria en su quehacer educativo.

En el año 2002, asume como sostenedora la Sra. Roxana Acuña C. y durante ese mismo año, cambia a sostenedor la Sociedad Educacional Veinte Once Ltda.

Para el año 2002, el nuevo “Colegio Calama” abre sus puertas a enseñanza media, incrementando 1 nivel por año, hasta que en 2005 orgullosamente completa la enseñanza media; entregando desde entonces un servicio educativo de calidad y gratuito a toda su comunidad.

Durante el año 2004, abre sus puertas a Transición mayor, atendiendo a párvulos de 4 años de edad y el 2006 comienza a atender a estudiantes en transición menor; permitiendo así que los niños y niñas comiencen su educación preescolar en nuestro Colegio y tengan la posibilidad de continuar su enseñanza básica y media, con miras hacia un futuro profesional.

Actualmente atiende alumnos con un 70% de índice de vulnerabilidad, a los que se le atiende gratuitamente desde el 1er nivel de transición menor hasta 4º año de enseñanza media en modalidad científico-humanista. Su Rector es el Sr. Carlos Codd Antibilo; Inspector General la Sra. Margarita Bórquez Araya, jefe unidad técnica pedagógica enseñanza media la Srta. Karin Manríquez Ross, jefe unidad técnica pedagógica enseñanza básica la Sra. Adriana Jiménez Bordones. Cuenta con una planta de 30 docentes, 12 funcionarios no docentes que incluye un equipo multidisciplinario (2 psicopedagogas y 2 psicólogos).

La matrícula 2019 es de 780 alumnos. En el año académico 2018, el Colegio pasa de ser particular subvencionado a Corporación Educacional, forjando así su

compromiso con la comunidad educativa de entregar una educación gratuita y de calidad a todos nuestros niños/as y jóvenes.

La Unidad Educativa cuenta con academias artísticas, culturales y deportivas. Además, desarrollando en pleno su proyecto educativo institucional, ha logrado mantener la excelencia académica desde el año 2010; para ello cuenta con la jornada escolar completa desde 1º básico a 4º medio.

El lema “Desde el Desierto ser más y engrandecer nuestra nación”, nos inspira a ser un faro de conocimiento y equidad para el desarrollo integral de nuestros alumnos, con la generación de grupos, academias y talleres en las áreas: artística, cívica-social, cultural, científica y deportiva, logrando en esta última área representantes para niveles nacionales.

## **6.2 Síntesis de Antecedentes del Entorno**

El Colegio se encuentra ubicado en zona urbana en la Ciudad de Calama, cerca de restaurantes, canchas deportivas y supermercados.

El colegio presenta un 70% de vulnerabilidad entre sus estudiantes, es dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de la ciudad de Calama y se rige en planes y programas del Ministerio de Educación.

La familia que compone la comunidad escolar es de situación económica media y baja, se presta apoyo en distintas áreas si el estudiante lo necesita.

Existe un alto porcentaje de familias cuyo jefe de hogar es la madre, que tiene como oficio ser dependiente de algún área del comercio local, o cuenta con ingresos a través de pensiones asistenciales entregadas por el gobierno y el subsidio único familiar Municipal (SUF) referente a la cantidad de cargas existentes. En lo que respecta a los Padres, estos se desempeñan en diferentes ámbitos laborales, es así como encontramos profesionales universitarios y técnicos, de las Fuerzas Armadas y de Orden, y también en diversos oficios que incluyen las áreas de la construcción, del comercio, almacenamiento y

distribución, servicios y otros. Otro grupo no menor son aquellos padres, madres y/o apoderados que se desempeñan en trabajos del tipo informal, sin contratos de trabajo y con ingresos precarios, como, por ejemplo: Vendedores/as ambulantes y asesoras del hogar. Según la calificación del Registro Social de Hogares, las familias de nuestros alumnos/as se encuentran calificadas en los tramos del 40% al 60% de menores ingresos o mayor vulnerabilidad.

### **6.3 Síntesis de Antecedentes Pedagógicos**

La planta docente del establecimiento son 35 docentes divididos entre 1 básico a 4 medio, de todas las asignaturas, así como también auxiliares y asistentes de la educación.

El profesor Colegio Calama, es un profesional de la Educación, que fomenta en los alumnos y en todos los miembros de la institución escolar, la identificación con su comunidad educativa. Es un líder pedagógico que trabaja en equipo, capaz de adaptarse a los cambios y asume un rol activo dentro de la comunidad escolar.

Realiza clases efectivas aplicando metodologías, técnicas y estrategias de Enseñanza y Aprendizaje innovadoras a nuestros tiempos, que potencian los aprendizajes significativos, las diferentes visiones de mundo dentro de la comunidad escolar y las habilidades en el ámbito académico y formativo, logrando que los alumnos sean ciudadanos democráticos y autónomos.

Es un profesional que representa los valores institucionales de: respeto, honestidad, solidaridad, tolerancia, cercanía, confianza, consecuencia y responsabilidad, tanto frente a los alumnos, como también ante cada uno de los integrantes de la comunidad Colegio Calama y de esta forma contribuye al buen clima profesional y laboral.

Es un referente y ejemplo que seguir por toda la comunidad Colegio Calama, a la que conoce y lo reconocen, brindando apoyo pedagógico y emocional, cuando esta la requiera.

## **7. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

Las instituciones educativas se han visto obligadas a adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos permanentes. Para ello es necesario el desarrollo de procesos de cambio, que deben ser constantemente revisados y adaptados a la realidad actual de un Colegio. Así mismo, los ciclos de mejora constituyen un sistema de análisis y toma de decisiones estratégicas que involucra a todos los actores educativos, con el propósito de garantizar el mejoramiento permanente de su gestión. El sostenedor, debe asegurar que el establecimiento educacional entregue las herramientas necesarias a sus docentes para que estos puedan orientar satisfactoriamente a los estudiantes.

También el sostenedor debe velar en que los recursos financieros sean bien distribuidos dentro del establecimiento, de tal forma que haya mejoras paulatinamente y sean beneficiados sus estudiantes.

El director destina la mayor parte de su tiempo supervisando y apoyando los procesos de enseñanza, sin embargo, falta involucrar a la comunidad educativa.

De esta forma, es posible desarrollar un diagnóstico y, a partir de sus resultados, diseñar e implementar un plan de mejoramiento orientado a optimizar el nivel de gestión escolar. Es posible evidenciar la importancia de este proceso en la institución analizada, puesto que, en este caso, no existe registro de alguna evaluación anterior ni de un proceso de diagnóstico institucional que fundamente los cambios o algunas de las decisiones implementadas. En efecto, la ausencia de esta evaluación muestra que la Institución no reconoce esta como una necesidad de la comunidad, sino como una cuestión de responsabilidad y decisión externa.

El primer paso para el mejoramiento institucional consiste en levantar y recopilar información relevante para comprender la historia y la situación actual de una escuela (Colegio Calama). Ello implica la realización de un diagnóstico para reunir y sistematizar la información en relación con diversos aspectos

El diagnóstico es, un proceso participativo en el que todos los actores de la comunidad analizan y evalúan el estado de las prácticas institucionales y pedagógicas, vinculándolas con los resultados educativos, de aprendizaje y de eficiencia interna. Este paso considera la tendencia y las evidencias existentes, las cuales permiten establecer una línea de base desde donde se deben planificar las diferentes etapas de un proyecto de mejora (Mineduc, 2013). Por otra parte, el diagnóstico institucional busca establecer cómo impactan las prácticas asociadas a las áreas de proceso del modelo de calidad de la gestión escolar, por ejemplo, en los resultados educativos. Una vez que la escuela establece los planes de mejora, se da paso a la institucionalización de políticas y procesos, no operativos sino estratégicos, que apuntan a alcanzar las metas y los objetivos declarados en el PEI.

## **8. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Con respecto a lo que estamos viviendo actualmente como sociedad a nivel global, es un poco difícil conseguir las metas propuestas en el año que pasó, ya que tuvimos que alinearnos de forma obligatoria a una nueva metodología de enseñanza y aprendizaje hacia nuestros alumnos, no solo en la parte de cómo llevar a cabo las clases, sino que también nosotros adaptarnos a utilizar sistemas computarizados que nos ayudarán a realizar la clase y que los alumnos pudieran enriquecerse de la información entregada.

Además, de utilizar el computador antes que el pizarrón y capacitarnos para poder realizar la clase vía online, buscar nuevos sistemas de aprendizaje para poder adaptarlos a la situación actual.

En el análisis se pudo concretar, que los docentes con mayor edad tuvieron que obligatoriamente aprender a utilizar los programas para realizar la clase vía online, el equipo directivo realizó mejoras en su calendarización anual, que ayudó no solo a los docentes, sino que también a los estudiantes.

Se solicitó capacitaciones de forma permanente mientras tenga durabilidad “la pandemia”, es por esto que los docentes de manera mensual tienen capacitaciones de la plataforma G-Suites, la cual se utiliza para rendir clases, reuniones de apoderados, consejos, material de clases, etc.

Hubo una renuncia y jubilación de profesores, por lo que en FEBRERO del año 2021 se contrataron nuevos profesores que fueron capacitados nuevamente por el sostenedor (Corporación municipal de Desarrollo social de Calama).

El colegio en MARZO 2021, inició sus clases de manera presencial (voluntario), teniendo sólo 14 alumnos por sala y la otra mitad vía meet, no se solicitan materiales en específico, ya que por temas de pandemia aún es incierta la continuidad presencial por ahora.

En relación a los estándares de liderazgo que debe tener un director, se observa una falta de estrategia compartida y conocida por la comunidad. En cuanto al estándar expresado a continuación, “El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento”, este no se logra evidenciar satisfactoriamente en la Institución, puesto que, como hemos señalado, no existe una planificación estratégica compartida por todo el equipo directivo, sino el establecimiento de metas de cada coordinadora.

La visión aislada de las metas no permite tampoco una visión organizacional, ni el desarrollo de procesos administrativos y organizacionales tras un objetivo común y compartido por la comunidad.

Finalmente, el constante cambio que ha vivido el colegio ha hecho que el colegio siga funcionando de la misma forma, produciendo los mismos resultados (SIMCE y PSU), repitiendo los mismos procesos.

Se hace necesario, en consecuencia, un cambio de mirada, asumir esta realidad como una oportunidad de crecimiento en la que sea posible percibir el problema y abordarlo como un desafío. Tal como señalan Louis, Toole y Hargreaves (1999) en relación con los procesos exitosos de mejoramiento escolar:

*La transformación organizacional debe apuntar a incrementar la capacidad de solución de problemas de la organización a través del desarrollo de una resiliencia organizacional, y a aumentar su capacidad de crear, ampliando así la gama de posibles situaciones con las que la organización será capaz de lidiar (p. 263). (Leithwood, 67).*

En síntesis, es posible deducir que las personas vinculadas a esta institución no perciben el problema que enfrenta el establecimiento educativo en la parte directiva, y se han visto afectados por constantes cambios, en un contexto complejo. Muchos de los actores involucrados hoy, no han sido testigos de estos cambios, por lo que han vivido procesos de adaptación que han dificultado la resiliencia organizacional que es necesario superar, quedan en lista de espera la

implementación tecnológicas y mejora de infraestructura, hasta que vuelva una rutina de normalidad.

## 9. PLAN DE MEJORAMIENTO

### Objetivos y Metas

<b>Dimensión</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Meta</b>
Gestión Pedagógica	Definir un programa de trabajo articulado para todos los niveles dirigido al trabajo con la progresión de habilidades por asignatura y las que el colegio visualiza a través de los sellos del PEI.	Se diseñará un programa dirigido a la progresión de habilidades por asignatura desde prekínder hasta 4° básico, con el fin de articular la progresión de habilidades por asignatura en estos niveles.
Liderazgo	Implementar prácticas para establecer trabajo en red con diferentes instituciones públicas y privadas con el fin lograr un avance significativo del PME y en beneficio directo a la Comunidad Educativa.	Se realizará un catastro de las redes comunales públicas (CESFAM, Municipalidad, etc), se generarán convenios de capacitación y charlas a la comunidad educativa, con el fin de vincular al establecimiento con el entorno y con esto favorecer a la CE.
Convivencia Escolar	Consolidar el trabajo del Comité de Convivencia Escolar con el fin de involucrar a toda la Comunidad Escolar en el trabajo sistemático de la sana convivencia y solución de conflictos, según lo establecen los sellos del PEI	Se reestructurará el plan de trabajo del Comité de Convivencia Escolar, se trabajará con la comunidad escolar, se fortalecerán las actividades de participación.
Gestión de Recursos	Implementar prácticas que aseguren un sistema de evaluación de personal docente y asistente de la educación de acuerdo a sus funciones y metas establecidas, con el fin de reconocer el buen desempeño profesional.	Se mejorará el instrumento de evaluación del personal. Se incorpora a la evaluación el personal Asistente de la Educación, para dar inicio al sistema de incentivos para fortalecer al equipo de trabajo

## Planificación anual

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Gestión Curricular</li> <li>* Enseñanza y aprendizaje en el aula</li> <li>* Apoyo al desarrollo de los estudiantes</li> </ul>	Definir un programa de trabajo articulado para todos los niveles dirigido al trabajo con la progresión de habilidades por asignatura y las que el colegio visualiza a través de los sellos del PEI.	Se diseñará un programa dirigido a la progresión de habilidades por asignatura desde prekínder hasta 4° básico, con el fin de articular la progresión de habilidades por asignatura en estos niveles.	Desarrollo de Actividades Educativas en Línea	Director
Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Gestión Curricular</li> <li>* Enseñanza y aprendizaje en el aula</li> <li>* Apoyo al desarrollo de los estudiantes</li> </ul>	Definir un programa de trabajo articulado para todos los niveles dirigido al trabajo con la progresión de habilidades por asignatura y las que el colegio visualiza a través de los sellos del PEI.	Se diseñará un programa dirigido a la progresión de habilidades por asignatura desde prekínder hasta 4° básico, con el fin de articular la progresión de habilidades por asignatura en estos niveles.	Ajuste Curricular a condiciones de COVID 19	Jefe Técnico
Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Gestión Curricular</li> <li>* Enseñanza y aprendizaje en el aula</li> </ul>	Definir un programa de trabajo articulado para todos los niveles dirigido al trabajo con	Se diseñará un programa dirigido a la progresión de habilidades por asignatura desde prekínder	Acceso a Colegio en Línea digital para estudiantes sin acceso	Sostenedor

	* Apoyo al desarrollo de los estudiantes	la progresión de habilidades por asignatura y las que el colegio visualiza a través de los sellos del PEI.	hasta 4° básico, con el fin de articular la progresión de habilidades por asignatura en estos niveles.		
Liderazgo	* Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director	Implementar prácticas para establecer trabajo en red con diferentes instituciones públicas y privadas con el fin lograr un avance significativo del PME y en beneficio directo a la Comunidad Educativa.	Se realizará un catastro de las redes comunales públicas (CESFAM, Municipalidad, etc), se generarán convenios de capacitación y charlas a la comunidad educativa, con el fin de vincular al establecimiento con el entorno y con esto favorecer a la CE.	Plan de Acción Colegio en Línea	Sostenedor
Liderazgo	* Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director	Implementar prácticas para establecer trabajo en red con diferentes instituciones públicas y privadas con el fin lograr un avance significativo del PME y en beneficio directo a la Comunidad Educativa.	Se realizará un catastro de las redes comunales públicas (CESFAM, Municipalidad, etc), se generarán convenios de capacitación y charlas a la comunidad educativa, con el fin de vincular al establecimiento	Plan integral de prevención	Director

			con el entorno y con esto favorecer a la CE.		
Liderazgo	* Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director	Implementar prácticas para establecer trabajo en red con diferentes instituciones públicas y privadas con el fin lograr un avance significativo del PME y en beneficio directo a la Comunidad Educativa.	Se realizará un catastro de las redes comunales públicas (CESFAM, Municipalidad, etc), se generarán convenios de capacitación y charlas a la comunidad educativa, con el fin de vincular al establecimiento con el entorno y con esto favorecer a la CE.	Plan integral de prevención	Director
Convivencia Escolar	*Formación *Convivencia escolar	Consolidar el trabajo del Comité de Convivencia Escolar con el fin de involucrar a toda la Comunidad Escolar en el trabajo sistemático de la sana convivencia y solución de conflictos, según lo establecen los sellos del PEI	Se reestructurará el plan de trabajo del Comité de Convivencia Escolar, se trabajará con la comunidad escolar el nuevo RI, se fortalecerán las actividades de participación para mantener una sana convivencia.	Programa de Autocuidado	Equipo de Gestión

Convivencia Escolar	* Formación *Convivencia escolar	Consolidar el trabajo del Comité de Convivencia Escolar con el fin de involucrar a toda la Comunidad Escolar en el trabajo sistemático de la sana convivencia y solución de conflictos, según lo establecen los sellos del PEI	Se reestructurará el plan de trabajo del Comité de Convivencia Escolar, se trabajará con la comunidad escolar el nuevo RI, se fortalecerán las actividades de participación para mantener una sana convivencia.	Programa de apoyo socioemocional	Equipo de Gestión
Gestión de Recursos	* Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros	Implementar prácticas que aseguren un sistema de evaluación de personal docente y asistente de la educación de acuerdo a sus funciones y metas establecidas, con el fin de reconocer el buen desempeño profesional.	Se mejorará el instrumento de evaluación del personal. Se incorpora a la evaluación el personal Asistente de la Educación, para dar inicio al sistema de incentivos para fortalecer al equipo de trabajo	Plan integral de Sanitización	Equipo de Gestión
Gestión de Recursos	* Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros	Implementar prácticas que aseguren un sistema de evaluación de personal docente y asistente de la educación de	Se mejorará el instrumento de evaluación del personal. Se incorpora a la evaluación el personal Asistente de la Educación, para	Conectividad	Sostenedor

		acuerdo a sus funciones y metas establecidas, con el fin de reconocer el buen desempeño profesional.	dar inicio al sistema de incentivos para fortalecer al equipo de trabajo		
Gestión de Recursos	* Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros	Implementar prácticas que aseguren un sistema de evaluación de personal docente y asistente de la educación de acuerdo a sus funciones y metas establecidas, con el fin de reconocer el buen desempeño profesional.	Se mejorará el instrumento de evaluación del personal. Se incorpora a la evaluación el personal Asistente de la Educación, para dar inicio al sistema de incentivos para fortalecer al equipo de trabajo	Capacitación prevención	Sostenedor

## **11. Anexos**

Por motivos de pandemia, se tuvo que interrumpir el catastro de plan de mejoramiento, ya que nuestra comuna entró a cuarentena.

Por lo que se cambió a encuesta telefónica con cierto grupo que respondió y otros que no quisieron responder.

### **I. IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL**

A.- Nombre del establecimiento: Colegio Calama, región de Antofagasta.

RBD del establecimiento: 12823

B.- Región: Antofagasta

C.- Comuna: Calama

D.- ¿Quién responde esta encuesta?

a) Director

b) Jefe de UTP

c) Docente

d) Otro directivo del establecimiento. D. 1) ¿Cuál?

e) Otro funcionario del establecimiento. D. 2) ¿Cuál?

## II.- INSTRUMENTOS Y ORIENTACIONES

1. ¿Cuáles de las siguientes orientaciones elaboradas para el trabajo con PME usted conoce o ha visto? Marque con una X en caso de que la conozca. (Puede marcar todas las alternativas que requiera).

Instrumento Pauta de autodiagnóstico institucional	Instrumento de Elaboración del Plan de Mejoramiento	Manual de autodiagnóstico	Orientaciones para el autodiagnóstico	Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento

2. De los instrumentos y orientaciones que usted mencionó que conoce, ¿Con qué frecuencia las ha utilizado su establecimiento para el trabajo de diagnóstico y de planificación? Marque con una X en el nivel de uso que corresponda.

Instrumento u orientación	Mucha frecuencia	Mediana frecuencia	Poca frecuencia	Nunca la hemos utilizado
Pauta de autodiagnóstico institucional				

Formulario para la elaboración del Plan de Mejoramiento				
Manual de autodiagnóstico				
Orientaciones para e autodiagnóstico				
Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento				

3. En relación con el momento en que accedió a estos instrumentos y orientaciones, indique qué tan oportunamente estuvieron disponibles para ser usadas por el establecimiento:

Instrumento u orientación	Estuvieron disponibles con anticipación al momento en que debieran utilizarse	Estuvieron disponibles justo a tiempo, para poder utilizarlas	Se dispusieron tarde, pero alcanzamos a utilizarlas	Se dispusieron muy fuera de plazo, o no llegaron
Pauta de autodiagnóstico institucional				
Formulario para la elaboración del Plan de Mejoramiento				

Manual de autodiagnóstico				
Orientaciones para e autodiagnóstico				
Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento				

4. Para cada una de estas orientaciones, señale cuál es su evaluación sobre su calidad técnica (es decir, si sus contenidos y metodologías son apropiadas, útiles y con adecuados fundamentos técnico-pedagógicos). Marque con una X en la frase que mejor represente su evaluación. (debieran estar bloqueadas las que no se conocen)

Instrumento u orientación	Es de alta calidad técnica.	Es de mediana calidad técnica	Es de baja calidad técnica	Es de nula calidad técnica
Pauta de autodiagnóstico institucional				
Instrumento de elaboración del Plan de Mejoramiento				
Manual de autodiagnóstico				
Orientaciones para e autodiagnóstico				

Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento				
--	--	--	--	--

5. ¿Qué tan útiles han sido estas orientaciones para diagnosticar y elaborar el plan considerando la realidad de su establecimiento?

Instrumento u orientación	Muy útiles	Medianamente útiles	Poco útiles	Nada útiles
Pauta de autodiagnóstico institucional				
Instrumento de elaboración del Plan de Mejoramiento				
Manual de autodiagnóstico				
Orientaciones para e autodiagnóstico				
Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento				

6. ¿Qué sugerencias tiene que permitirían mejorar las orientaciones entregadas? Explique brevemente. (opcional)

### III. PLATAFORMA DE REGISTRO DE AUTODIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO.

5. En relación con el sistema que se ha dispuesto para registrar la información de diagnóstico y la elaboración, indique qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra con los siguientes atributos de ella.

	Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada Satisfecho
Apoyo técnico pedagógico disponible (videos, manuales)				
Rapidez con que funciona el sistema				
Continuidad del diagnóstico pese a pandemia				
Soporte o apoyo desde el punto de vista informático para resolver sus problemas o inquietudes				

#### IV. ESTRATEGIA DE TRABAJO CON PLANES DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

7. Respecto al trabajo con Planes de Mejoramiento ¿es una buena estrategia ministerial para el mejoramiento continuo de los aprendizajes?

Sí. Es la mejor estrategia que pudo haberse tomado con ese fin	Es una buena estrategia, pero no es suficiente para que el establecimiento mejore	Es una estrategia que no ayuda al mejoramiento del establecimiento educacional	Es una estrategia que dificulta más que favorece los procesos de mejoramiento

8. ¿Qué tan relevante es para su establecimiento incorporar el trabajo con el Plan de Mejoramiento?

Muy relevante	Medianamente relevante	Poco relevante	Nada relevante

9. ¿Qué tan útil ha sido para desarrollar procesos de mejoramiento educativo en el establecimiento el trabajo con el PME?

Muy útil	Medianamente útil	Poco útil	Nada útil

10. Como establecimiento ¿qué tan satisfechos o insatisfechos se encuentran con haber incorporado la estrategia de planes de mejoramiento en su gestión?

Muy satisfecho	Medianamente satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho

## V. EVALUACIÓN GENERAL DEL PROCESO.

11. ¿Cuál ha sido la evaluación general del establecimiento de estar trabajando en el método que propone el PME hasta el momento?

Muy positiva	Medianamente positiva	Poco positiva	Nada positiva

12. ¿Cree usted que la implementación del PME en su establecimiento será una experiencia positiva para su institución?

Creo que sí, será muy positiva	Creo que sí, pero tengo dudas al respecto	Tengo dudas al respecto	Creo que no vamos a mejorar gracias al PME

En relación a los apoderados se realizó un catástro de la encuesta de satisfacción del año 2020 con respecto al PEI, ya que no todos quisieron responder, no respondieron telefónicamente o se encontraban trabajando, el análisis esta basado en apoderados que telefónicamente le respondieron a su profesor jefe y de acuerdo a esas respuestas se realizó el análisis.

### **INFORME ENCUESTA DE SATISFACCIÓN AÑO 2020**

Dicha información es presentada en las siguientes tablas, donde los porcentajes totales de cada uno de los estamentos: A continuación, se presentan los resultados de la encuesta de satisfacción de APODERADOS 2020 por ítem:

<b>Ítem</b>	<b>1 Muy en desacuerdo</b>	<b>2 En desacuerdo</b>	<b>3 De acuerdo</b>	<b>4 Muy de acuerdo</b>
Estoy satisfecho(a) con los procedimientos que existen en este establecimiento para recopilar información acerca de los estudiantes y sus familias, y como es considerada en la planificación institucional	1%	5%	72%	21%
Estoy satisfecho(a) con la visión declara por el establecimiento ya que está centrada en los aspectos formativos y aprendizajes de los estudiantes	1%	3%	68%	28%

Estoy satisfecho(a) con el perfil de profesor, directivo y profesionales de apoyo con que cuenta este establecimiento	1%	7%	58%	34%
Estoy satisfecho(a) con el proyecto educativo y pedagógico de este establecimiento (pues sirve como principio articulador para la convivencia y la gestión institucional)	0%	5%	70%	24%
Estoy satisfecho(a) con los mecanismos que posee el establecimiento, para la socialización de su proyecto educativo	0%	5%	71%	23%
Estoy satisfecho(a) con el análisis permanente que realiza el establecimiento de los resultados obtenidos por los estudiantes	1%	5%	67%	22%
Estoy satisfecho(a) con las políticas y mecanismos que existen en este establecimiento para fomentar la participación de los padres	0%	6%	69%	18%
Estoy satisfecho(a) con la coherencia entre los planes de estudio y los resultados que obtiene n los alumnos de este establecimiento	0%	6%	70%	19%
Estoy satisfecho(a) con la forma en que el establecimiento supervisa su plan de mejoramiento	0%	10%	64%	20%
Estoy satisfecho(a) con la evaluación a los docentes que se realiza en este establecimiento	1%	11%	59%	20%

Estoy satisfecho(a) con el plan de mejoramiento del establecimiento	1%	12%	59%	21%
Estoy satisfecho(a) con la aplicación del reglamento interno de convivencia	1%	10%	64%	21%
Estoy satisfecho(a) con la planificación del trabajo en pandemia que hacen los profesores del establecimiento	1%	7%	66%	22%
Estoy satisfecho(a) con las metas que se plantean los docentes y directivos a partir de los resultados del año anterior	1%	5%	66%	22%
. Estoy satisfecho(a) con la aplicación de pruebas de evaluación externas, que hace el establecimiento, para determinar los niveles de aprendizajes de sus estudiantes	3%	9%	61%	24%
Estoy satisfecho(a) con la reflexión que realizan los docentes sobre su trabajo, buscando mejorar las formas de enseñanza	1%	7%	59%	23%
Estoy satisfecho(a) con los sistemas de seguimiento y acompañamiento individualizado de los procesos formativo y académico de los estudiantes, realizado por los profesores	1%	7%	61%	23%
Estoy satisfecho(a) con la forma en que se analiza los resultados no académicos alcanzados por los estudiantes, en las actividades extra-programáticas y de formación complementaria	1%	9%	66%	17%

En análisis con respecto a la encuesta a los padres y apoderados, la mayor parte de ellos esta de acuerdo con respecto a los ítems indicados, por lo que nos queda por mejorar aún para que haya 100% de satisfacción en la comunidad educativa.

### **11.1 Catastro de las redes de apoyo**

**1.- CESFAM ALEMANIA – COMDES CALAMA**

**2.- CONSULTORIO CENTRAL CALAMA**

**3.- CESFAM ENRIQUE MONTT – COMDES CALAMA**

**4.- C.E.C.O.F. SUR – COMDES CALAMA**

**5.- SAR ALEMANIA**

**6.- SAPU NORPONIENTE**

**7.- MUTUAL DE SEGURIDAD**

**8.- MUNICIPALIDAD DE CALAMA**

**10.- CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE CALAMA**

El Catastro nos sirvió para obtener la red de apoyo, en este caso a los docentes, MUTUAL de seguridad realizó un pequeño curso y charla con respecto al COVID -19, lo cual el personal del establecimiento fue capacitado. Adjunto certificado como referencia.



# DIPLOMA

PREVENCIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19)

SE OTORGA EL SIGUIENTE DIPLOMA A:

CLAUDIA UKRANIA ORELLANA

---

EMPRESA:

CORPORACION MUNICIPAL DE DES.SOCIAL DE C

---

29 de marzo de 2021 - DURACIÓN: 2 HORAS

## 12. Bibliografía

1. Brunner, J. J., et al. (2007). La reforma al sistema escolar, aportes para el debate. Santiago: Universidad Diego Portales. 29
2. Garay, S y Uribe, M. (2006) Dirección Escolar como Factor de Eficacia y Cambio: Situación de la Dirección Escolar en Chile REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 4, núm. 4e, 2006, pp. 39-64 Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar Madrid, España
3. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Ministerio de la Educación de la Nación. 2000 Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Capítulo II IPE. Buenos Aires.
4. Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas?, Santiago: Fundación Chile/ Fundación CAP
5. Martinic, S. (2002). Gestión efectiva para mejorar los aprendizajes, Revista de Educación, Ministerio de Educación N° 292, Chile, pp. 27-28.
6. Mejoramiento de la Calidad de la Educación: (mucho) más allá de las pruebas estandarizadas. [http://www.opech.cl/inv/documentos\\_trabajo/calidad.pdf](http://www.opech.cl/inv/documentos_trabajo/calidad.pdf)
7. Ministerio de Educación, Mejor Gestión (2008) <http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/asignacion/home/documentos/MBDLE2015final.pdf>

8. Ministerio de Educación (2005). Calidad en todas las escuelas y liceos. Sistema de aseguramiento de la calidad de la gestión escolar, Santiago, Chile.

9. MINEDUC – SEP (2013). Modelo de calidad de la Gestión Escolar. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.