



**Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster Profesional
en Educación Mención Gestión de Calidad**

**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO
EDUCATIVO. ESCUELA POETISA GABRIELA MISTRAL, DE LA
COMUNA DE AYSÉN, REGIÓN DE AYSÉN DEL GENERAL CARLOS
IBÁÑEZ DEL CAMPO.**

Candidata a magíster: Consuelo Belén Quezada Cabrer.

Tutor Disciplinar: Amely Vivas Escalante.

Tutor Metodológico: Rocío Riffo San Martín.

Mayo, 2023.

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN	5
MARCO TEÓRICO	7
MARCO CONTEXTUAL.....	12
I. Identificación de la institución escolar.....	12
II. Antecedentes	14
III. Reseña.....	17
IV. Desempeños de los últimos años.....	19
DIAGNOSTICO INTITUCIONAL	22
I. Ficha técnica.....	23
II. Área Liderazgo Escolar	24
I. DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR	24
II. DIMENSIÓN: LIDERAZGO FORMATIVO Y ACADÉMICO DEL DIRECTOR	25
III. DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS.....	26
III. Área de gestión del pedagógica	28
I. DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR	28
II. DIMENSIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA.....	30
III. DIMENSIÓN: APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES	32
IV. Área Convivencia Escolar.....	34
I. DIMENSIÓN: FORMACIÓN	34
II. DIMENSIÓN: CONVIVENCIA ESCOLAR	36
III. DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN	37
V. Área Gestión de Recursos.....	39
I. DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	39
II. DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN.....	40
III. DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS.....	41
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	43
I. Gráficos.....	43
II. FODA	49
I. FORTALEZAS:.....	49
II. OPORTUNIDADES	50
III. DEBILIDADES	50

IV. AMENAZAS	51
III. Análisis específico.....	52
PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	60
BIBLIOGRAFÍA.....	71
ANEXOS.....	73

RESUMEN

El presente documento tiene como propósito analizar aspectos de la escuela “Poetisa Gabriela Mistral” de la ciudad de Puerto Aysén, en relación a otorgar un plan de mejora. Como objetivo principal, identificación de las problemáticas para construir un plan de mejoramiento a partir del análisis de los diferentes estamentos, prácticas, acciones y resultados educativos. Dentro de este orden de ideas, identificar una primera etapa sobre el entorno y contexto del establecimiento, considerando diferentes vertientes o causas de la gestión y su desarrollo a través del tiempo. Para continuar, con un diagnóstico realizado en base a los Estándares Indicativos de Desempeño, identificando los objetivos puntuales del ejercicio y de los cuales se busca generar una mejora. Luego, con el fin de sistematizar la investigación de resultados, se aborda de manera eficaz la técnica de análisis FODA, donde se especifican las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, estructurando a la institución, y edificando el propósito de indagar en la articulación de dimensiones del establecimiento. Perfeccionando, con la finalidad de exportar estas valoraciones del desempeño, se concreta un Diagnostico Institucional, elaborado para especificar las labores educativas y pedagógicas. Finalmente, se manifiesta la elaboración del Pan de Mejoramiento Educativo, donde se enfatiza en acciones y prácticas para constituir una mejora en un plazo estimado. En este presente documento, se generan estas acciones en base los desempeños de la Escuela Básica Municipal Poetisa Gabriela Mistral, de la ciudad de Puerto Aysén.

INTRODUCCIÓN

Una institución educativa establece procesos formativos que pueden ser analizados y/o diagnosticados, indicando las fortalezas y debilidades de las labores y acciones generadas en el establecimiento. Para que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea fructífero y provechoso por los estudiantes, se crean sistemas que permiten diseñar planes de acciones para mejorar la calidad de educación que se imparte, y a su vez, se definen objetivos la lograr que se concrete estas acciones, tales como la implementación de nuevas estrategias, capacitación docente, asignación de recursos adicionales, entre otros factores. Aunque para lograr estas acciones o estrategias, se necesita un análisis de los desempeños que está teniendo y ha tenido el establecimiento, es aquí donde el diagnóstico se vuelve fundamental en el proceso de calidad, ya que consigue indagación de procesos, avances o retrocesos de sistemas, acciones mal enfocadas, o simplemente una ampliación de la construcción que está teniendo la institución dentro de la comunidad educativa. Es de tan modo, que el diagnóstico se considera como la primera instancia para el progreso, ya que consigue acciones tales como la recolección y análisis de datos académico, la evaluación de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la revisión de los planes y programas de estudio, la evaluación de la infraestructura escolar y la participación de los estamentos educativos.

En el accionar de crear mejoras, se construye el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), una iniciativa del Ministerio de Educación para mejorar la calidad de la educación. Se basa en tres pilares principales: fortalecer la formación docente, mejorar la calidad de la educación y aumentar la equidad y la inclusión. En tanto, el diagnóstico es una etapa de esta herramienta fundamental para generar este mejoramiento educativo, ya que permite a las instituciones educativas conocer su situación actual, identificar los principales desafíos y, desde la investigación, establecer las prioridades y concretar un orden de organización para mejorar la calidad de la educación que ofrecen.

El Ministerio de Educación de Chile (2018) define el PME como:

"El Plan Nacional de Educación es una hoja de ruta que define la dirección del sistema educativo en los próximos 12 años y establece metas y objetivos ambiciosos que buscan mejorar la calidad y la equidad de la educación chilena. Este plan tiene como objetivo garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad y que estén preparados para enfrentar los desafíos del siglo XXI." (p.11)

En el presente documento, se aborda un Plan de Mejoramiento Educativo de la escuela "Poetisa Gabriela Mistral", ubicada en la ciudad de Puerto Aysén. En una primera instancia, se enmarca el Marco Teórico orientado a la base de la investigación del proceso que ha tenido este concepto analítico. Seguido por el Marco Contextual, formado por la comprensión del entorno y contexto de la institución ya antes mencionada, analizando el Proyecto Educativo vigente y sus contribuciones como ente educativo. Así, se da paso al diagnóstico bajo el método autoevaluativo, el cual se centra en una ficha técnica elaborada según las funciones, principios y métodos a todos los estamentos, identificando las áreas de dimensiones liderazgo, gestión curricular, recursos y convivencia escolar, además de cada subdimensión de estos estamentos, englobando la gestión estratégica, académica y de formación. Desde este punto, y en una serie de preguntas, se desprende el diagnóstico de cinco docentes y un directivo del establecimiento, recopilación de información según lo observado como participante directo de la labor diaria, esto realizado bajo la modalidad directa presencial y en forma virtual.

Finalmente, una vez realizado el diagnóstico, se deriva en el análisis de diagramas y gráficos de simple apreciación, base fundamental para la construcción de acciones para definir la elaboración del instrumento de Plan de Mejoramiento Educativo.

MARCO TEÓRICO

La mejora, en todos los campos, es la capacidad de generar eficiencia en desempeños, recursos, organización y procesos, obteniendo progreso, mejor rendimiento, avance o alcanzando metas. Se describen como una respuesta positiva para obtener un mejor rendimiento y alcanzar metas. Esta mejora implica identificar problemas, seguir un proceso progresivo y encontrar soluciones que conduzcan a un aprendizaje continuo.

Estas ideas se basan en la investigación de varios autores que proporcionan una base sólida y establecen la comprensión de la evaluación, el diagnóstico, el plan de mejoramiento educativo y el liderazgo distribuido en el proceso de mejora continua y de calidad. Refiriendo el concepto de mejora como a la capacidad de generar eficiencia en diversos ámbitos, como en el desempeño, los recursos, la organización y los procesos, con el objetivo de progresar, alcanzar un mejor rendimiento y conseguir metas (Carrera, Manobanda, Castro y Vallejos, 2019). Esta mejora enlaza el identificar problemas, perseguir causas y encontrar soluciones que conduzcan a un aprendizaje y reflexión continua.

Para generar esta mejora, implica evaluar o autoevaluar, aprender a responder y componer una pericia de aprendizajes, permitiendo dilucidar estrategias sobre fortalezas, debilidades u objetivos. Por lo que la indagación, acción y reacción, necesidades, y procesos permiten que converjan los estamentos, diferentes actores o ampliar un servicio eficiente, obteniendo el conocimiento como la posición que permite la superación de obstáculos. En efecto, reconocer un defecto consigue una mejora, recopilar y conseguir indagar en la información comprende la necesidad, para así llegar al sistema de aprendizaje y conseguir un avance, descomponiendo la labor ejercida y llegando a resultados.

La autoevaluación concreta la función reflexiva, al momento de conseguir mirar los pasos ya ejecutados y organizar a futuro las próximas decisiones, aplicando mejoras en sus fines, estrategias, prácticas, procesos, resultados y gestiones, en lo administrativos,

como formativas y en las de aprendizajes, definiendo la toma de decisiones o cambios en base al análisis generando desde el conocimiento, generado una mejora en plazos.

De acuerdo a Schalock, Lee, Verdugo y van Loon (2014), la Mejora Continua y de Calidad se detalla como "un proceso interno, colaborativo y transformador que se traduce en información procesable utilizada para mejorar la eficacia y eficiencia de una organización" (p.1).

Manteniendo este proceso interno y transformador, progresivamente se avanza concretado el transcurso del progreso educativo, en bases de la autoconocimiento y reflexión productiva, contemplando al diagnóstico, como base primordial de acciones a futuro, ya que identifica dificultades en el aprendizaje, canalizando todos los factores y la organización que compone el todo, descubriendo patrones de aprendizajes tanto académico, como formativos, sociales, emocionales y físicas, aplicado a toda la comunidad educativa como un solo ente con partes diversas. Este sistema divide labores y operaciones que deben abordarse al momento de aplicar un diagnóstico efectivo.

Dentro de cada estamento asignado y trabajado por la institución, existen operación o procedimientos que deben ser considerados al momento de evaluar, por ejemplo, contexto y el entorno del establecimiento, la relación con la comunidad, o el accionar formativo y financiero, aunque es esencial comenzar desde una mirada global e ir desmenuzando los componentes para continuar detallando las tareas que las componen. Por tanto, coexisten áreas, sistemas y subsistemas dentro del plano educativo, los cuales derivan en demandas y requerimientos por separado, aspirando todos, al mismo análisis reflexivo (Bernal, Villamarín, M° Lucas, San Andrés, Lucas y Muñoz, 2018). Como primera parte de la base, se consideran las áreas generales, luego las dimensiones que, a su vez, se despliegan en subdimensiones, estas exponen las formas, maneras o función desarrollada. En esta unidad, se consideran áreas de liderazgo como dimensión principal dividido en liderazgo del sostenedor, del director y planificación y gestión de resultados. También se considera un área la gestión pedagógica subdimensionada en gestión curricular, enseñanza y aprendizaje en el aula, apoyo al desarrollo de los estudiantes. De la misma manera, la formación y convivencia, es fragmentada en

formación, convivencia y participación. Así también, la gestión de recursos, especificada en gestión del personal, de recursos financieros y educativos.

Para adquirir herramientas pedagógicas o educativas para acciones de, diagnóstico, autoevaluaciones o reflexiones de los procesos por cada parte que compone el accionar educativo de la institución, se cimientan con métodos y técnicas que genere conocimientos y garantice los objetivos, verificando el progresos y proceso del estudiante.

El análisis precedente, en una comunidad educativa, reconocer el proceso educativo como fundamental para el progreso educativo, en bases de la autoevaluación, o diagnosis, constituyente primordial que considera acciones de diferentes ámbitos de reflexión, identifica dificultades en el aprendizajes educativo, pedagógico y formativo. Estos procesos proceden desde lo más general a lo específico, y se complementa para obtener resultados y avances, pueden incluir acciones pedagógicas como la planificación e implementación de estrategias pedagógicas, o evaluación del aprendizaje y seguimiento del progreso, como los requerimiento y necesidades del propio entono educativo, debiendo ser resguardado, evaluado continuamente y cuidadosamente diseñado, concretado el diagnostico de todas las áreas, dimensiones y composición de éstas, para obtención de una significación mejora continua.

El diagnostico se considera un instrumento de suma importancia para la mejora escolar en diferentes ámbitos y sentidos, tanto para la plata educativa como para el progreso del estudiante, paso fundamental en el proceso de liderazgo positivo (Hopkins, Harris, Stoll y Mackay, 2017). Se trata de adquirir la comprensión de la situación actual del establecimiento, identificando las fortalezas y debilidades, estableciendo objetivos claros hacia la mejora y, a su vez, cimentados en diversas fuentes de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, para realizar un análisis preciso de la situación de la escuela. Es en este sentido, la importancia del liderazgo compartido, donde la responsabilidad del proceso de mejora escolar, se conlleva entre los diferentes miembros de la comunidad escolar creando una visión cooperada y acompañada, utilizado la información para tomar decisiones concretas y eficaces. Esencialmente, para el desarrollo de una cultura escolar

positiva y el logro de resultados de aprendizaje exitosos para los estudiantes, dentro del liderazgo positivo y cooperativo, en son de una mejora constante.

Prosiguiendo a esta mejora continua, el análisis sintetizado según la información obtenida, lograr concretar un plan de acciones para proceder con la realización de mejoras, este sentido se reconoce como Plan de Mejoramiento Educativo, como un sistema dirigido para construir los primeros avances. Este sistema, evalúa a la institución y sitúa al establecimiento en el mejoramiento continuo, con una duración de tiempo específico, en otras palabras, el resultado de los análisis arrojados en la investigación y diagnósticos del establecimiento, se puntualizan de forma más efectiva por medio de una organización de procedimientos, acciones, metas diseñadas y orientadas de manera establecida para que sistemas, programas y formas de aprendizajes sean bien ejecutadas, permitiendo cumplir servicio y los propósitos definidos en el Proyecto Educativo Institucional, de una manera fluida y eficaz, además de supervisada.

El Ministerio de Educación de Chile ha implementado este instrumento a partir 2008 como estrategia para conseguir una educación de calidad. Está vinculado a una serie de acciones legales, desempeños e indicadores relevantes, que son enseñados, dirigidos y exigidos por la máxima autoridad educativa. Se perfecciona con una serie de estatutos y programas específicos, como la Ley de Inclusión Escolar, la Reforma Educacional y el Programa de Fortalecimiento de la Educación Pública, establecidos en la Ley General de Educación (Ley N°20.307), en el contexto de la Ley del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SAC) (Ley N° 20.529) (Ministerio de Educación de Chile, año).

En la investigación de Vargas (2016) se explica que esta exactitud legal como se considera un enfoque supervisor del ente regulador y responsable:

“Se ejerce desde la suprema vigilancia para velar por su calidad, por sus finalidades y la formación moral, física, cognitiva e intelectual de los educandos y en garantía de prestación del servicio y aseguramiento de condiciones de acceso y permanencia en el sistema.” (p. 277).

Desde este principio, la calidad y garantía de la educación, se construye desde base exigidas, por medio de avances en la retrospectiva y autodiagnóstico, determinando mejorar el sistema. El análisis procede, es que esta herramienta es fundamental para la toma de decisiones informadas en la implementación del plan, perfeccionado para el accionar detallado de los datos educativos, las áreas, patrones, programas, mecanismos y planes relevantes para comprender la situación actual y las áreas que requieren mejoras. Este proceso es elemental para proporcionar información valiosa para diseñar estrategias efectivas de mejora educativa y garantizar que se estén abordando las áreas en las que se necesitan mejoras, siendo este, el indicativo de las acciones siguientes para accionar el mejoramiento educacional que se requiere en la institución.

MARCO CONTEXTUAL

I. Identificación de la institución escolar

Nombre: Escuela Básica Municipal Poetisa Gabriela Mistral

RBD: 8376

Dirección: Manuel Rodríguez, calle 1021, Puerto Aysén. Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

Nombre del Director: Marcelo Marchant Urzúa

Dependencia: Municipal

Nombre del Sostenedor: Dirección de Educación Municipal, DEM, Municipalidad de Puerto Aysén.

Fundación: año 1958

Año de construcción del edificio nuevo: año 2006

Niveles que atiende: Educación Pre básica y Básica, Niveles de 1° a 8° año.

Jornada escolar completa

Proyecto de Integración Escolar (PIE)

Programa JUNAEB

A continuación, un extracto sobre la base especificada de la Escuela Poetisa Gabriela Mistral, Proyecto Educativo Institucional, actual 2023.

“II. VISION

Ser un referente educativo e inclusivo, con un claro enfoque medio ambiental, siendo gestores de la Nueva Cultura del Aprendizaje, donde nos destaquemos por implementar nuevas formas de aprender, la innovación la excelencia sean nuestras fortalezas. Una comunidad educativa donde los estudiantes se destaquen por su esfuerzo, dedicación y

enfoque a la excelencia, así como en el deporte y las artes; proyectándonos como una Escuela para la vida.

VIII. MISION

IX. Formar estudiantes con sólidos principios y valores, mediante una **educación inclusiva, con sana convivencia, liderada por su Director y apoyada por la comunidad educativa**; destacando lo académico, deportivo y artístico.

Objetivos Generales

- 1.-Propiciar la implementación de acciones curriculares y extra programáticas desarrollando destrezas, habilidades y actitudes en los estudiantes que permitan mejorar sus aprendizajes, optimizando la diversidad de recursos tanto humanos como materiales.
- 2.-Mejorar progresivamente el aprendizaje de los estudiantes incentivando el perfeccionamiento docente (académico, pedagógico y evaluación).
- 3.- Centrar el trabajo pedagógico en el aprendizaje, el desarrollo de la buena convivencia, mediante estrategias diferenciadas, aprendizajes previos, características de los estudiantes, trabajo en equipo con el fin de responder a su heterogeneidad y el desarrollo integral de los estudiantes.
- 4.- Crear y generar instancias que involucre a toda la comunidad educativa en pos de lograr los objetivos del proyecto educativo y del plan de mejoramiento.
- 5.- Mantener la matrícula del establecimiento entregando una educación de calidad de acuerdo a los planes y programas establecidos por el MINEDUC.
- 6.- Generar instancias de orientación y preparación para los alumnos y alumnas para acceder a la enseñanza media.

Objetivos Específicos

- 1.-Diseñar acciones curriculares y extra programáticas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

- 2.-Diagnosticar las necesidades en forma permanente, sobre perfeccionamiento en los tiempos y necesidades específicas de cada uno de los docentes y profesionales de la educación.
- 3.- Ejecutar y orientar reuniones de reflexión entre pares, en horarios que coincidan entre sub ciclos, departamentos y/o áreas.
- 4.- Realizar sesiones mensuales de trabajo entre todos los estamentos para evaluar el logro de los objetivos del proyecto educativo y plan de mejoramiento.
- 5.- Dar a conocer y comprometer a los apoderados de los logros de los alumnos y retroalimentar los resultados.
- 6.- Promover un ambiente de buena convivencia para los buenos aprendizajes de los alumnos(as)
- 7.- Propiciar un ambiente de formación, preparación y orientación para la enseñanza de continuación de los alumnos y alumnas.” (pág. 15)

II. Antecedentes

En la ciudad del Puerto Aysén, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, en la Patagonia chilena, y rodeado de una geografía montañosa, de abundante vegetación y amplia fauna, se encuentra Escuela Básica Municipal Poetisa Gabriela Mistral. En este lugar, se caracteriza por el clima lluvioso, las extremadas temperaturas fría, por una surtida de vegetación y laderas pantanosas, donde la carretera austral es uno de los principales enlaces territoriales tanto para la comunicación, como para el abastecimiento, además cuenta con una simple conexión de transportes marítimos, un puente que la ciudad con localidades diversas, terminando compuesta por una mixtura de pequeñas de islas y sectores rurales.

El entorno se compone de diversos territorios donde se despliegan identidades y culturas locales, caracterizada por su clima y hermosos paisajes, también se conoce por el aislamiento, la lejanía y la crudeza geográfica que representa rasgos que la distinguen de otras regiones. Estas laderas, solitarias y de poca conexión, abarca comunidades que viven en los sectores más australes y solitarios, tramos rurales,

pueblos y ciudades situadas en sectores de difícil acceso y con limitantes condiciones, construyendo un entorno basado en el abastecimiento básico y escaso de aquello que llega desde el norte de nuestro país, o laderas argentinas.

Por lo demás, es la mezcla de estas culturas hacen que la ciudad de Puerto Aysén adquiera una cosmovisión enfocada en las labores culturales y naturales de la zona, construyendo costumbres y parte de la economía, esta última, basada por la industria silvoagropecuaria, a la cual se suma la pesca artesanal, criadero de ovino, el comercio, administración pública, y la construcción, actividades de la economía a nivel regional, y despliega a esta ciudad dentro un plano delimitado por estas labores. Por otro lado, se considera que la mayor parte de la población consigue el salario mínimo, debido a las actividades primarias e insuficiente, poco nivel escolástico, y desventajas socioeconómicas. Sumando a una economía decrecida por el aislamiento geográfico que genera un alto costo en el transporte de carga y de pasajeros, acrecentando también, el valor de los productos básicos, así, factores como el costo al transportar los productos desde las zonas de producción hasta los territorios remotos, productos limitados según la menor densidad de población y la dificultad para acceder, además, de la falta de infraestructura para el transporte y las distancias geográficas aumentan los costos de los productos, lo que se refleja en precios más altos para las personas, esto se manifiesta un precario consumo cotidiano y recursos básicos para la vivencia.

La situación de personas que forman parte de hogares no consiguen adquirir condiciones adecuadas de vida, considerando dimensiones tales como seguir en el plano educativo, vivienda, alimentación apropiada o vestimenta considera para la zona, problemáticas que se ven reflejadas en todo el territorio del extremo austral chileno. Si bien, actualmente la Patagonia ha incrementado la acción turística, percibiendo un aumento importante dentro de la región, solo se activa con mayor fluidez dentro de la temporada veraniega, y se sustenta en gran parte por personas de un grupo etario avanzado, tomando en consideración también, que la población regional se ha ido envejeciendo durante los últimos años, por lo tanto, hay una mayor presencia de los tramos de edad por sobre los 30 años. (último censo de población y vivienda, 2017)

Por otra parte, estos trabajadores poseen en su mayoría, estudios de enseñanza básica y media incompleta, con baja especialización, esto se refleja al mismo tiempo, las decreciente matrícula en la educación técnico profesional disponible en la región, y se adhiere a la fuerte deserción estudiantil que se está revelando en este último tiempo, con una diferencia de más de un 40% en relación a la matrícula de enseñanza básica y enseñanza media, según lo que arroja la descripción de los indicadores educaciones de la comuna de Aysén de la biblioteca del congreso nacional entre los años 2020 y 2022. Es en este sentido, que se están generando, desde el año 2020, planes de acción para la reinserción del estudiantado, tales como Sistema de Alerta Temprana (SAT), o Reinserción escolar, generados por entes regionales y gubernamentales para logara soluciones a esta problemática. Al mismo tiempo, consigue estar influenciada por diversos factores, como problemas socioeconómicos, sentido de superación, oportunidades educativas en áreas rurales o aisladas, y falta de apoyo familiar.

La familia aisenina, se compone generalmente de familias mono parentales, siendo un solo familiar que llega a realizar la economía y apoyo de diversas índoles al niño o niña, donde los adolescentes superan los índices nacionales en síntomas de depresión, llegando a crear sistemas y programas de apoyo, tales como RADAR, que cuenta con profesionales de la salud mental, como psicólogos o psiquiatras, para frenar estas situaciones influenciadas por la conectividad, el clima y las oportunidades. A su vez, interviene el maltrato intrafamiliar que afecta a muchas comunidades de los territorios rurales, llevado al alto consumo de drogas y alcohol, alcanzando el consumo promedio por sobre la media nacional, contemplado en su mayoría, en sectores específicos de riesgos sociales. (SENDA Aysén, XIV Estudio Nacional de Drogas en Población General, 2020)

Si bien, estos datos generales reflejan índices de la forma de vida dentro de la Región de Aysén, influye dentro de los aspectos que envuelven a los estudiantes de la institución en la cual se está basando este documento, en tanto, ofrecerte una perspectiva general sobre la calidad de vida en territorios rurales y aisladas, pues que es donde se ubica esta ciudad de Puerto Aysén, mostrando que estas áreas habitualmente presentan desafíos en términos de acceso a bienes, productos y servicios, además de la infraestructura y

escasas oportunidades académicas y económicas, en consideración con otras regiones del país. Sin embargo, los aspectos positivos de la Patagonia chilena, tienen una riqueza natural y paisajes extraordinarios que proporcionan una visión positiva de las personas hacia la naturaleza y protección de ésta, consiguiendo acciones campesinas y costumbres perdidas en otras regiones, promoviendo sentido de comunidad y de pertenencia en las comunidades más pequeñas.

III. Reseña.

En el entorno natural privilegiado, percibido en un entorno de básicas conexiones, clima que obstaculiza las acciones, un plano económico reducido, y de poca perspectiva educacional, es donde se desarrollan los estudiantes del establecimiento Poetisa Gabriela Mistral, E-7. Percibido en un contexto de vulnerabilidad para la gran parte de los matriculados, con la mayor parte de familias monoparentales, nivel socioeconómico bajo, nivelación escolar básico de los integrantes familiares, casas precarias o numerosas familias en un mismo hogar y los altos índices de depresión adolescente.

Por consiguiente, el establecimiento es fundado el 1 de septiembre del año 1958, en el sector Pedro Aguirre Cerda y Gabriela Mistral, dentro de la ciudad de Puerto Aysén. En sus comienzos se aplicó en casa que cedió un vecino del sector, ubicada dos cuadras de la actual ubicación, luego se trasladó a una construcción de escuela rural básica, comenzó a ser conocida como la escuela de las ranas debido a la gran cantidad especies que se ubican en el entorno pantanoso de este establecimiento, y termina con una reconstrucción el año 2006 con una infraestructura de 1400 m²-, infraestructura muy adecuada, implementos óptimos en espacios amplios y calefacción satisfactoria.

Este momento atiende a una Población Escolar de 462 estudiantes, cuyas familias pertenecen en su mayoría a un nivel socio-económico bajo, un porcentaje alto son inmigrantes y asimismo una gran parte son familias indígenas. Se encuentra distribuido por medio de 15 cursos desde Pre-kínder a Octavo año básico, los cuales funcionan en la jornada completa, consta con departamento de Programa de Integración Escolar (PIE)

y actividades extra-programáticas. En cuanto a su infraestructura posee grandes espacios, posee calefacción central, mobiliario e implementos adecuados, biblioteca, sala de Tecnologías de la información y la comunicación (TICs) además de ciertos recurso para el desarrollo de las actividades en sala, (tv, proyectores, parlantes, entre otros), sala para atención dental, ramplas apropiadas, sala de ciencias y gimnasio, y una sala de tratamiento psicosocial, así como cuenta con personal para mantener tales como auxiliares de aseo y equipo el de cocina.

Por otro lado, el eje académico se organiza en gran parte por programas tales como “Aptus” y “Ya sé leer”, con una planta docente de 30 profesionales y 4 directivos, también cuenta con una dupla sicosocial, y una planta de funcionarios asistentes de aula para el trabajo con estudiantes del Proyecto de Integración Escolar (PIE), como para la labor dentro del aula en los cursos de primeros y segundo básico, además de los inspectores.

Cabe resaltar, que se atiende a una diversidad de estudiantes que presentan Necesidades Educativas Especiales de diversas índoles, de carácter transitorio y permanente, atendiendo a sus necesidades por medio del PIE, y según Ley N.º 20370, Ley General de Educación, Ley N.º 20422. Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y Decreto N.º 83/2015.

Considerando lo ya antes mencionado, se mostrar a continuación, los análisis hechos por el Ministerio de Educación a través de la Agencia de Calidad de Educación, según el desempeño generado por medio de las estrategias nacionales para evaluar el rendimiento y lo que entrega cada establecimiento.

En primer lugar, se debe señalar que la escuela Poetisa Gabriela, Mistral (E-7), se encuentra en la categoría de desempeño medio bajo, lo cual describe un nivel por debajo de lo esperado, estos analizados según aspectos académicos y/o sociales y personales considerando su entorno.

A continuación, la tabla generada por este estamento, según los índices que ha mostrado el establecimiento dentro de estos últimos años, donde se puede inferir que ha tenido una baja para seguir manteniendo por un tiempo prolongado el nivel medio bajo.

IV. Desempeños de los últimos años.

Categoría de Desempeño en los últimos años	
2016 Informada el 22 de diciembre de 2016	Medio
2017 Informada el 15 de enero de 2018	Medio-bajo
2018 Informada el 12 de diciembre de 2018	Medio-bajo
2019 Informada el 26 de diciembre de 2019	Medio-bajo
2020 Informada el 15 de enero de 2021	Medio-bajo

Para continuar, se identifica la última evaluación Simce realizada por la institución el año 2019, en octavo año básico.

Resultados Simce 8° básico

Lengua y Literatura: Lectura

Puntaje Promedio 2019	216
El promedio 2019 del establecimiento, comparado con el obtenido en la evaluación anterior, es:	Similar(-9 puntos)
El promedio del establecimiento, comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico, es:	Más bajo(-12 puntos)

Matemática

Puntaje Promedio 2019	252
El promedio 2019 del establecimiento, comparado con el obtenido en la evaluación anterior, es:	Más alto(23 puntos)
El promedio del establecimiento, comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico, es:	Similar(7 puntos)

Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Puntaje Promedio 2019	236
El promedio 2019 del establecimiento, comparado con el obtenido en la evaluación anterior, es:	Similar(15 puntos)
El promedio del establecimiento, comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico, es:	Similar(0 puntos)

Puntajes en cada indicador

Indicadores	Puntaje	Diferencia respecto de la evaluación anterior	Diferencia respecto de establecimientos del mismo grupo socioeconómico
Autoestima académica y motivación escolar	70	Similar(-4 puntos)	Más bajo(-5 puntos)
Clima de convivencia escolar	70	Similar(1 punto)	Más bajo(-6 puntos)
Participación y formación ciudadana	65	Más bajo(-7 puntos)	Más bajo(-13 puntos)

Hábitos de vida saludable	62	Similar(0 puntos)	Más bajo(-9 puntos)
---------------------------	----	-------------------	---------------------

Progreso Simce	
Puntaje del Establecimiento en la Categoría de Desempeño de 2019	25%
Puntaje Nacional en la Categoría de Desempeño de 2019	52%

El cuadro a continuación, explica el análisis mostrado en la plataforma de la Agencia de Calidad, exponiendo una comparación en puntajes según años anteriores en los cursos de sexto año y cuarto año básico. Progreso Simce

Resultados en este indicador	Variación anual			Variación de todo el período
	2018-2016	2016-2015	2015-2014	
Matemática 6 ^o básico	0	1	0	0
Lectura 6 ^o básico	-1	1	-1	0

Resultados en este indicador	Variación anual			Variación de todo el período
	2018-2016	2016-2015	2015-2014	
Matemática 4 ^o básico	1	-1	-1	-1
Lectura 4 ^o básico	0	-1	0	-1

DIAGNOSTICO INTITUCIONAL

El proceso de evaluación y análisis integral se lleva a cabo para percibir y evaluar el funcionamiento y desempeño de la institución educativa Escuela Básica Municipal Poetisa Gabriela Mistral. Con respecto al diagnóstico del establecimiento en cuestión, se precisa continuar por la adquisición de información precisa y relevante sobre la situación existente, y así, identificar una visión clara de su situación actual, e identificar áreas que requieren atención. En esta parte de la investigación, se muestra y se utiliza, una ficha técnica para construir las labores que en la actualidad se están desarrollando, y cuales se necesitan puntualizar para mejorar, esto consignado por medio de los Estándares Indicativos de Desempeño, una serie de preguntas generadas para análisis las ejercicios, funciones, mecanismos y sistemas para completar la reflexión.

A continuación, se presentan diferentes niveles de calidad que se expresan en una escala representando grado de satisfacción en la observación de docentes y directivos de la institución. Se expresa en valores del 1 al 4, anexando un ítem de no detectado, detallados a continuación. Para proseguir, con el instrumento ejecutado para esta acción diagnóstica.

Valor	Nivel de calidad	
N/D	No detectado	No se manifiesta o no se tiene conocimiento sobre los resultados o desempeño de lo evaluado.
1	Bajo	Los resultados o desempeño muestran deficiencias significativas y requieren un desarrollo sustancial para alcanzar los estándares esperados.
2	Básico	Los resultados o desempeño de lo evaluado cumplen sólo con los estándares mínimos requeridos.
3	Alto	Los resultados o desempeño de lo evaluado son sólidos y satisfacen con estándares requeridos, pudiendo destacar algunos aspectos o contribuciones.

4	Superior	Los resultados o desempeño extraordinario, cumpliendo por encima de los estándares requeridos, van más allá de lo requerido, destacándose con un nivel excepcional de competencia.
----------	-----------------	--

I. Ficha técnica

Estándares Indicativos de Desempeño	Dimensión	Subdimensión	Contiene prácticas	
	Liderazgo	Liderazgo del Sostenedor		5
		Liderazgo del Director		10
		Planificación y gestión de resultados		6
	Gestión pedagógica	Gestión curricular		14
		Enseñanza y aprendizaje en el aula		10
		Apoyo al desarrollo de los estudiantes		10
	Formación y convivencia	Formación		10
		Convivencia		7
		Participación y vida democrática		10
Gestión de recursos	Gestión del personal		8	
	Gestión de recursos financieros		7	
	Gestión de recursos educativos		6	

II. Área Liderazgo Escolar

i. DIMENSIÓN: LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR

Proceso general a evaluar: El liderazgo del sostenedor en relación a la construcción de procesos, roles y funciones, además del compromiso con el Proyecto Educativo Institucional					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El sostenedor establece los roles, funciones y expectativas del director y del equipo directivo, conocida por la comunidad educativa, evaluando y respetando el desempeño y cumplimiento de estas.					
2. El sostenedor constituye y clarifica metas específicas al director, procurando que el Proyecto Educativo Institucional ratifique las metas expuestas y alcance los objetivos.					
3. El sostenedor obtiene una comunicación constante con el director, construyendo información sobre resultados de metas establecidas, recursos, inquietudes, peticiones y demás.					
4. El sostenedor cumple con la implementación oportuna de recursos materiales y financieros consensuados.					
5. El sostenedor gestiona, valora y apoya iniciativas, proyectos, logros y metas del establecimiento.					

ii. DIMENSIÓN: LIDERAZGO FORMATIVO Y ACADÉMICO DEL DIRECTOR

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El director asume la responsabilidad de cada acción, plan y gestión, comprometiéndose en logros académicos y formativos del establecimiento.					
2. El director incentiva, involucra e implica a la comunidad educativa, en las metas y objetivos tanto formativos, como pedagógicos del Proyecto Educativo Institucional.					
3. El director construye una cultura de altas expectativas, siendo capaz de involucrar a comunidad escolar en metas y objetivos de la institución.					
4. El director certifica un apto funcionamiento general del establecimiento.					
5. El director lidera de manera proactiva y positiva el desarrollo de toda la comunidad educativa, movilizandocada parte de la comunidad hacia una mejora constante, efectiva e integral.					
6. El director organiza y gestiona procesos, estrategias y cambios para un ambiente armónico, justo, reflexivo y colaborativo, consiguiendo un equipo de trabajo comprometido con su labor.					

7. El director encausa una cultura adámicamente estimulante, ampliando las expectativas del estudiantado y de la comunidad educativa.					
8. El director construye, manifiesta y certifica un desarrollo ético laboral.					
9. El director promueve e indaga sobre programas, eventos o acciones para el progreso de la planta docente, así como el perfeccionamiento del personal.					
10. El director fortalece y valora aspectos positivos culturales y de respeto dentro del comunidad educativa, encausando a la diversidad como enriquecimiento de la humanidad y el respeto como base de la comunicación.					

iii. DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS

Proceso general a evaluar: La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que describe todos los lineamientos y características centrales de manera clara y específica sobre la institución, además existe una estrategia efectiva de difusión.					

2. El establecimiento realiza un proceso sistemático o estratégico de autoevaluación, liderado por el equipo directivo, que sirve de base para confeccionar el Plan de Mejoramiento Educativo.					
3. El establecimiento cuenta con un Plan de Mejoramiento Educativo que define metas concretas, perfiles, prioridades, responsables, plazos, recursos y acciones.					
4. El establecimiento posee un sistema para monitorear el progreso del Plan de Mejoramiento Educativo.					
5. El establecimiento recopila y sistematiza resultados académicos y formativos, características e indicadores de procesos relevantes, además de la satisfacción de apoderados.					
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos y resultados, de fácil acceso para el análisis, la comprensión y la toma de decisiones educativas por parte del equipo directivo o el sostenedor.					

III. Área de gestión del pedagógica

i. DIMENSIÓN: GESTIÓN CURRICULAR

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				
	N/D	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico estructura la carga horaria de cada curso en función de las metas del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.					
2. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual dispuesto según las necesidades de los estudiantes en relación al currículo establecido, y el análisis previo de las metas y objetivos del establecimiento.					
3. El equipo técnico pedagógico concreta acciones e instrumentos, adelantándose a interrupciones, cancelación de clases o falta de personal, para el logro total de las clases calendarizadas del año escolar					
4. El equipo directivo y/o técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de los objetivos planteados en cada asignatura o curso.					
5. El equipo técnico pedagógico y los profesores comparten, acuerdan y/o propone lineamientos					

<p>metodológicos generales, estrategias didácticas, logros acertados o metas para el desarrollo concreto de la planificación anual en cada asignatura o curso.</p>					
<p>6. El equipo técnico pedagógico apoya y verifican la elaboración de recursos pedagógicos que contribuyen a la conducción efectiva de procesos de enseñanza-aprendizaje. (planificaciones, guías, adaptación de material, entre otros.)</p>					
<p>7. El director y el equipo técnico-pedagógico sistematizan un procedimiento óptimo de evaluaciones de aprendizaje.</p>					
<p>8. El equipo directivo y técnico pedagógico despliegan procedimientos de acompañamiento a la acción docente, orientando el trabajo con los estudiantes y en la entrega de contenidos, con el fin de cimentar mejoras, destacar las buenas acciones, además de ampliar las habilidades y aportes del docente.</p>					
<p>9. El equipo técnico pedagógico asegura una entrega oportuna del material para el docente, para clase y para el estudiante. (tales como material impreso, materiales de utilidad, libros entre otros.) Además, especifica un límite de tiempo para la entrega de evaluaciones corregidas.</p>					
<p>10. El equipo técnico pedagógico organiza instancias periódicas de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, con el fin de especificar los problemas o dificultades, planificar acciones y concretar soluciones.</p>					

11. El equipo técnico pedagógico promueve el trabajo colaborativo entre los docentes, generando alianzas en las asignaturas, con el fin de ampliar el aprendizaje académico.					
12. El equipo técnico pedagógico promueve, organiza y exterioriza la reutilización, intercambio y mejora de los recursos pedagógicos desarrollados por los docentes.					
13. El equipo técnico pedagógico promueve, instaura y expone didácticas, estrategias y mejoras que han dado resultado en el aula.					
14. El equipo técnico pedagógico otorga tiempos necesarios y preliminarmente establecidos por decreto, para la construcción, desarrollo y verificación de avance de objetivos, (tales como desarrollo de material educativo, revisión, planificaciones, programas, entre otras.) para el aprendizaje académico.					

ii. **DIMENSIÓN: ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA**

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. Los profesores explican los objetivos, actividades y los logros a alcanzar dentro de la					

clase o periodo de aprendizaje, contextualizando a cada estudiante.					
2. Los docentes elaboran sus clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares					
3. Los profesores elaboran y aplican material, acciones y procedimiento con variadas estrategias y recursos logrando el aprendizaje amplio de sus estudiantes.					
4. Los docentes utilizan material y recursos educativos didácticos y TICs para la motivación e incremento de habilidades de los estudiantes.					
5. Los profesores logran un trabajo colaborativo y reflexivo en la clase, manteniendo la retroalimentación constante y habilidades formativas de los estudiantes.					
6. Los profesores obtienen una atención constante de sus estudiantes, logrado por medio de la participación y activación del objetivo de la clase.					
7. Cada docente es capaz de mantener un clima de agrado, respeto y aprendizaje en el aula, adquiriéndolo incluso después de interrupciones o eventos.					
8. Los docentes mantienen una retroalimentación constante, construido por monitoreo constante y refuerzo en casos necesarios, ampliando las expectativas de los estudiantes, fortificando sus habilidades.					

9. Los profesores otorgan una estimulación efectiva con sus estudiantes, logrando refuerzos positivos, valorando logros y esfuerzos.					
10. Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases sea del proceso de enseñanza-aprendizaje, y al mismo tiempo estimular al estudiante reforzando aptitudes como la responsabilidad y la autonomía.					

iii. DIMENSIÓN: APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El establecimiento posee estrategias o mecanismos para los estudiantes que presentan dificultades, identificando, apoyando y monitoreando a tiempo el aprendizaje académico, sociales, afectivas y conductuales					
2. El establecimiento implementa estrategias, recursos y acciones para potenciar las habilidades destacadas, promoviendo las expectativas del alumnado.					
3. El establecimiento posee mecanismo de contención para apoyar los diversos procesos académicos de los estudiantes.					

4. El establecimiento asegura un plan de trabajo adecuado para los estudiantes con dificultades de diferente índole (académicas, sociales, familiares, económicas, entre otras.), otorgando una armonía y cobertura a sus necesidades.					
5. El establecimiento identifica, construye acciones y planes a tiempo, para cubrir las necesidades del estudiante en riesgo y asegurar una continuidad en el sistema educativo.					
6. El establecimiento posee procedimientos de apoyo y prevención, apoyo constante y verificado hacia las necesidades del estudiante.					
7. El establecimiento fomenta las expectativas de los estudiantes, por medio de un sistema de orientación vocacional, dando camino, información, alternativas y guía para alcanzar sus metas y formación futura de educación.					
8. El establecimiento posee una política y mecanismos en sustento a la responsabilidad compartida para el apoyo de las necesidades del estudiante. (parental-académico)					
9. El establecimiento establece normas y obligaciones del estudiante, contemplando mecanismos de visibilidad para toda la comunidad educativa.					
10. El establecimiento cuenta con proyectos o programas educativos que fomenten la interculturalidad y el origen de los estudiantes.					

IV. Área Convivencia Escolar

i. DIMENSIÓN: FORMACIÓN

Proceso general a evaluar: Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El establecimiento planifica y construye lineamientos formativos en función de los estudiantes, concordando con el Proyecto Educativo Institucional y ayudando a alcanzar metas y objetivos de aprendizaje, así como con las actitudes suscitadas en las Bases Curriculares.					
2. El establecimiento tiene una persona o equipo a cargo de Convivencia Escolar con cargos, tiempos y funciones conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa.					
3. El establecimiento posee un encargado de Convivencia Escolar quien se responsabilice por las implementar lineamientos formativos, además de monitorear y evaluar sus procesos y progreso.					
4. Se concretan acciones por medio del departamento de Convivencia Escolar, fomentando, enseñando y aplicando maneras constructivas de resolver los conflictos y para salvaguardar la convivencia armónica dentro de la comunidad educativa.					

5. La acción formativa del establecimiento se fundamenta en la convicción de que todos los estudiantes pueden ampliar, de manera positiva, las actitudes, habilidades y comportamientos.					
6. El establecimiento manifiesta un programa de sexualidad, afectividad y género, según los lineamientos del Proyecto Educativo, otorgando una guía y planes a los cuales se les da seguimiento y evaluación oportuna según del semestre, trimestre o año.					
7. El establecimiento muestra un programa de activación de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), según los lineamientos del Proyecto Educativo, otorgando una guía y planes, otorgado seguimientos y evaluaciones del semestre, trimestre o año.					
8. El equipo directivo y docentes orientan a padres y apoderados, de manera activa el proceso formativo y académico de los estudiantes.					
9. El establecimiento promueve la formación de hábitos saludables y cuidado personal.					
10. El establecimiento promueve y fomenta acciones concretas para el desarrollo de la formación positiva hacia el entono, afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.					

ii. DIMENSIÓN: CONVIVENCIA ESCOLAR

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El establecimiento reconoce y valora la diversidad como una fuente de riquezas en la convivencia de un grupo humano, además previene todo tipo de discriminación.					
2. El establecimiento promueve y exige ambientes de respeto, aceptación y buen trato entre cada miembro de la comunidad educativa y en todo espacio formativo.					
3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia, conocido por toda la comunidad escolar, donde se explica y organizan las normas para la vida en común, haciendo parte el proceso y accionar de éste.					
4. El establecimiento especifica procedimientos y rutinas conductuales que proporcionan un óptimo desarrollo de las actividades cotidianas.					
5. El establecimiento se hace responsable y vela por la seguridad tanto física como psicológica de cada estudiante dentro de la jornada escolar.					
6. El establecimiento previene, afronta y corrige conductas antisociales o violentas, concretando acciones de menor a mayor grado, previamente establecidas.					

7. El establecimiento previene, afronta y corrige el bullying, cyberbullying o intimidación sistemática, concretando acciones y estrategias previamente establecidas.					
---	--	--	--	--	--

iii. DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El establecimiento incentivo, genera y fomenta una identidad positiva, logrando un sentido de pertenencia y orgullo, motivando la participación de la comunidad educativa en relación a una misión en común.					
2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de la comunidad educativa creando redes, ampliando la comunicación y fortaleciendo el sentido de pertenencia.					
3. El establecimiento enseña y fortalece acciones entre sus estudiantes para lograr el sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, motivándolos a realizar aportes concretos.					
4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y					

reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.					
5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.					
6. El establecimiento promueve y fomenta la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, democráticamente elegidos.					
7. El establecimiento promueve y fomenta la participación de los padres y apoderados a través de las Directivas de curso y Centro de Padres, democráticamente elegidos.					
8. El establecimiento promueve y fomenta la participación de los docentes por medio del Consejo de profesores, instancia fundamental para debatir temas relacionados con el Proyecto Educativo Institucional.					
9. El establecimiento canales de comunicación fluida y eficiente con padres y apoderados en razón de la información entre ambas partes.					
10. El establecimiento recibe sugerencias, inquietudes y críticas de los apoderados y estudiantes, por medio de canales claros y se le otorga una acogida concreta, receptando las necesidades e intereses de éstos.					

V. Área Gestión de Recursos

i. DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El establecimiento posee una planta que cumple con la normativa para obtener y mantener los objetivos educativos, indicando cargos y funciones del recurso humano.					
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.					
3. El establecimiento efectúa estrategias efectivas para atraer y retener a profesionales calificados.					
4. El equipo directivo implementa procesos de diagnóstico, retroalimentación de desempeño, tanto docente como admirativo, enfocando realzar las buenas prácticas.					
5. El establecimiento gestiona procedimientos para el perfeccionamiento en el área pedagógica, técnica o administrativa según necesidades y diagnósticos del establecimiento, implementando estrategias de formación continua y perfeccionamiento profesional.					

6. El equipo directivo efectúa sistemas de reconocimiento al buen desempeño profesional, valorando el trabajo ejercido.					
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo mecanismos de retroalimentación y advertencias.					
8. El establecimiento fomenta un clima laboral positivo, reflexivo, colaborativo y de respeto.					

ii. **DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y ADMINISTRACIÓN**

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona y fortalece la matrícula y la asistencia.					
2. El establecimiento posee un presupuesto acorde con las necesidades de los diversos estamentos, logrando dominar todos los gastos y construyendo la sustentabilidad del proyecto.					
3. El sostenedor asegura los recursos en uso provechoso para la comunidad educativa, logrando sostener todos los departamentos del establecimiento y sus requerimientos tanto como necesidades.					

4. El establecimiento conduce su contabilidad de manera ordena y al día, logrando los requerimientos definidos por la Superintendencia.					
5. El establecimiento vela y asegura el cumplimiento de la legislación vigente.					
6. El establecimiento permanece en aleta acerca de los programas y apoyos externos que puedan asegura su funcionamiento efectivo y soporte al Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.					
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas, además de usar las redes existentes, en beneficio la comunidad educativa y apoyando el Proyecto Educativo.					

iii. DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

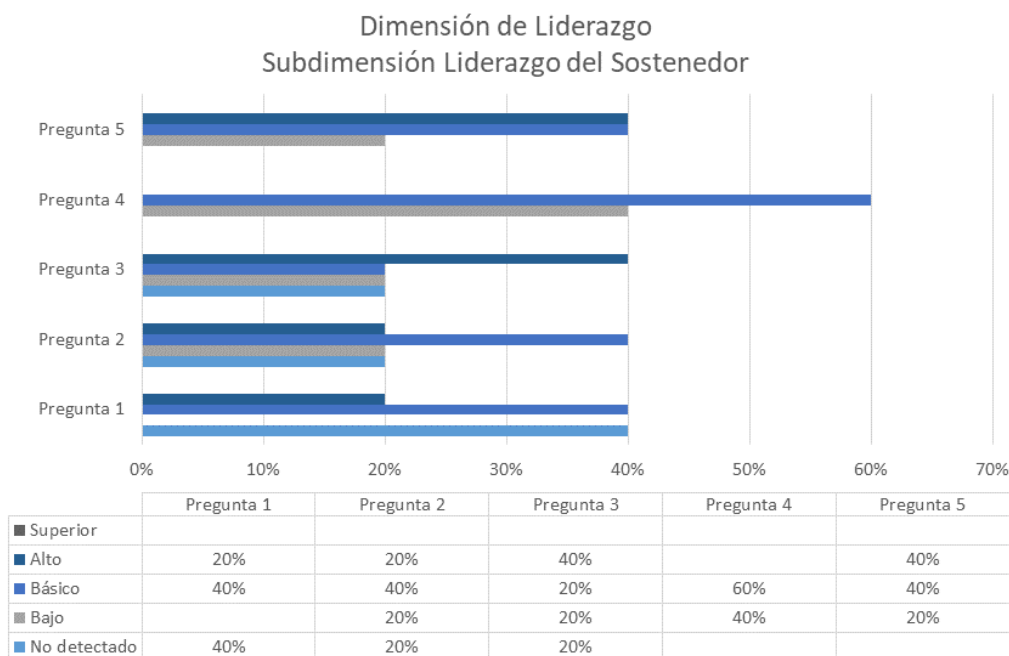
Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios					
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica				
	N/D	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone con las condiciones, instalaciones y equipamiento necesarios para el seguridad y desarrollo de sus estudiantes, facilitado el aprendizaje y proporcionando bienestar, de acuerdo.					

2. El establecimiento posee recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de todos sus estudiantes en cada nivel, además de establecer rutinas, normas y organización en el uso de éstos.					
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, apoyando el aprendizaje del estudiante y potenciando hábito lector.					
4. El establecimiento cuenta con recursos TICs en funcionamiento, en función al desarrollo de actividades administrativas y educativas.					
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar recursos, así como, para la reposición y control de inventario periódico de éstos.					
6. El establecimiento procura el cuidado, aseo y procedimientos de mantención de los recurso educativos, equipamiento e instalaciones.					

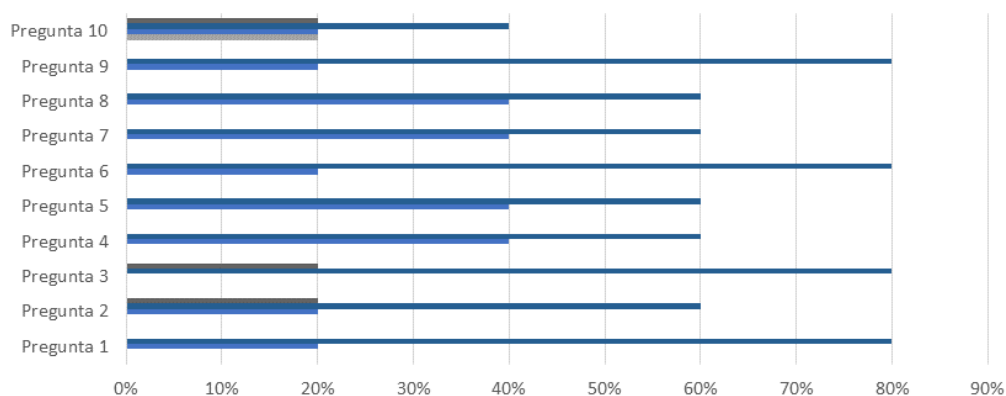
ANÁLISIS DE RESULTADOS

Por medio de los resultados expuestos y según las respuestas generadas de cinco docentes y un directivo, quienes respondieron de manera virtual a través de formulario de Google, en consideración del tiempo de cada persona y identificación de calidad de los datos y asegurando entereza en cada respuesta, incluyendo, una reflexión de manera presencial verbal de cada ítem que fue señalado. En tanto la información proporcionada es la expuesta por los gráficos que se muestran a continuación, señalizado las respuestas en porcentajes por cada pregunta, según su área y dimensión.

I. Gráficos

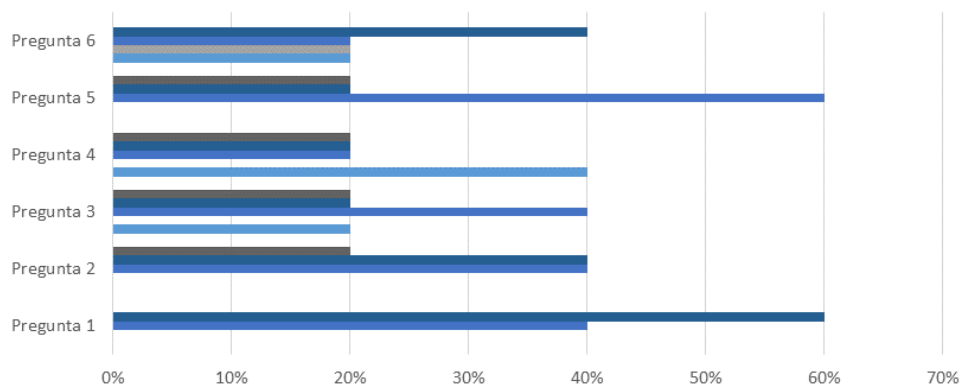


Dimensión de Liderazgo Subdimensión Liderazgo del Director



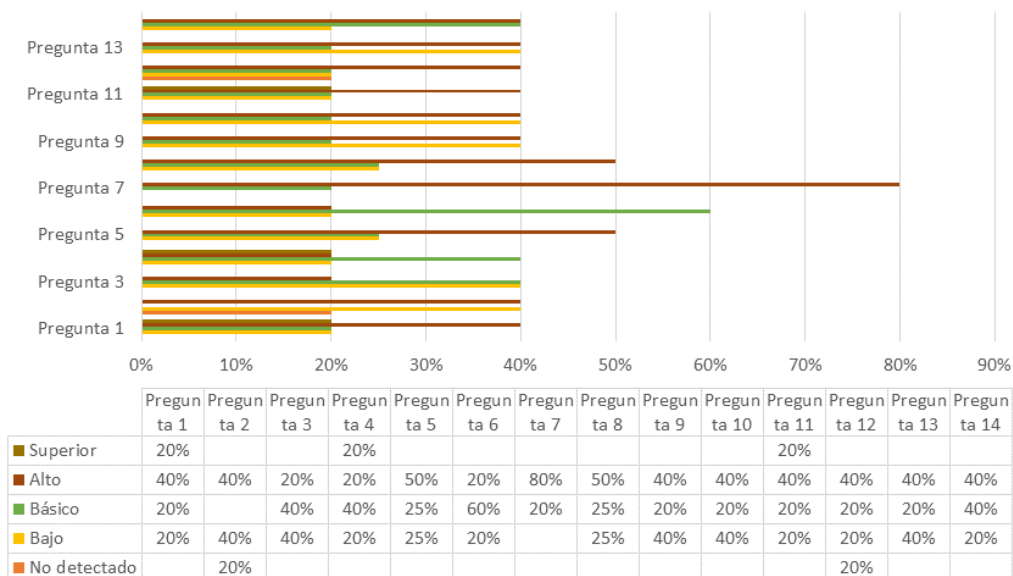
	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10
■ Superior		20%	20%							20%
■ Alto	80%	60%	80%	60%	60%	80%	60%	60%	80%	40%
■ Básico	20%	20%		40%	40%	20%	40%	40%	20%	20%
■ Bajo										20%
■ No detectado										

Dimensión de Liderazgo Subdimensión Planificación y gestión de resultados

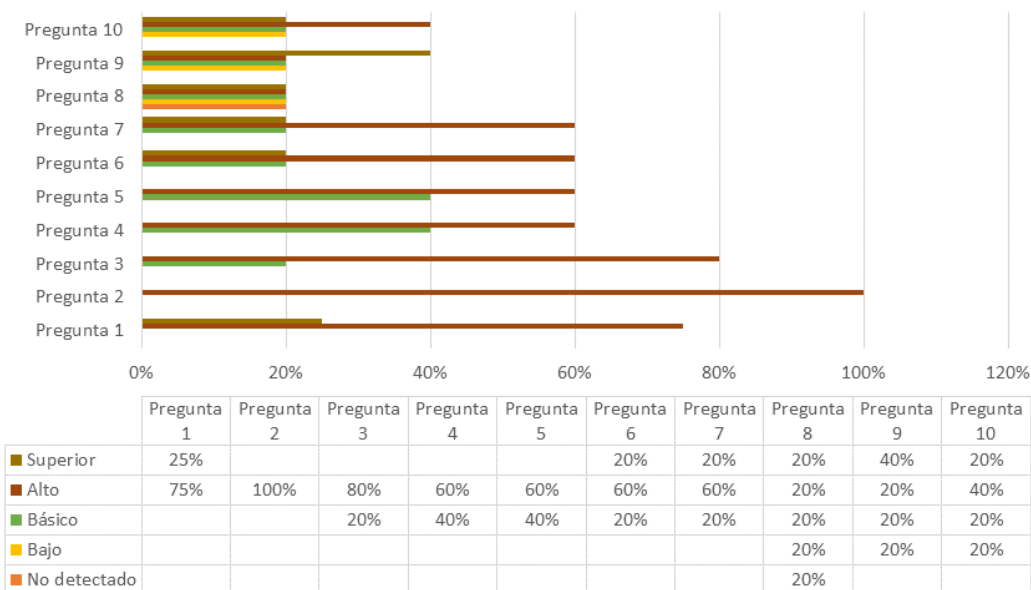


	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6
■ Superior		20%	20%	20%	20%	
■ Alto	60%	40%	20%	20%	20%	40%
■ Básico	40%	40%	40%	20%	60%	20%
■ Bajo						20%
■ No detectado			20%	40%		20%

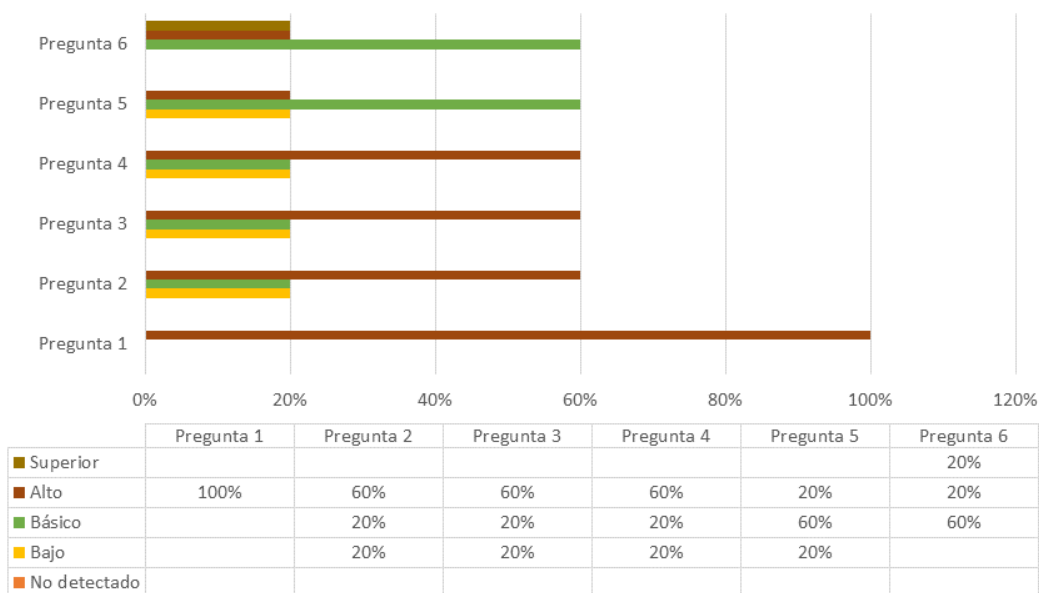
Dimensión de Gestión pedagógica Subdimensión Gestión curricular



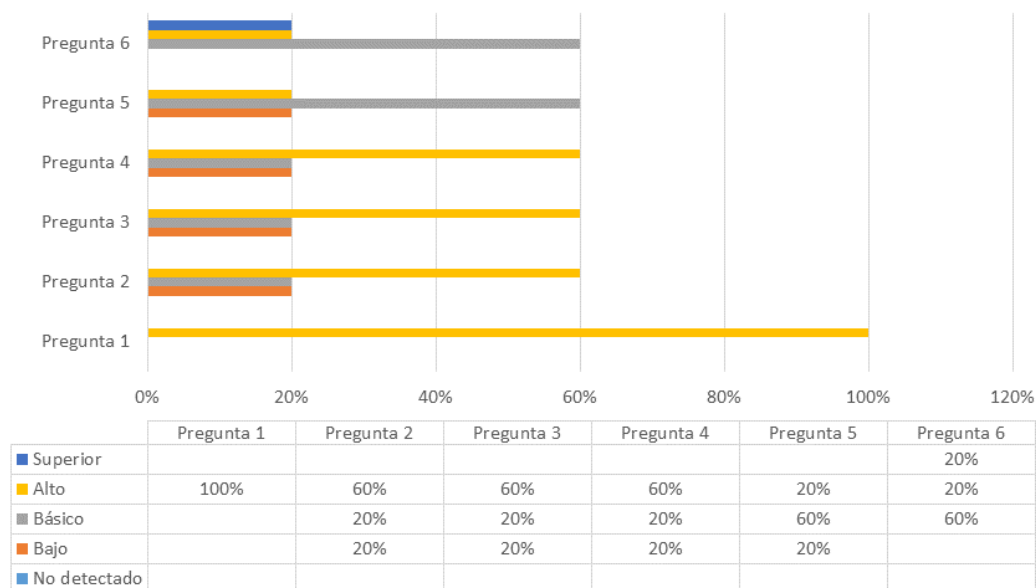
Dimensión de Gestión pedagógica Subdimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula



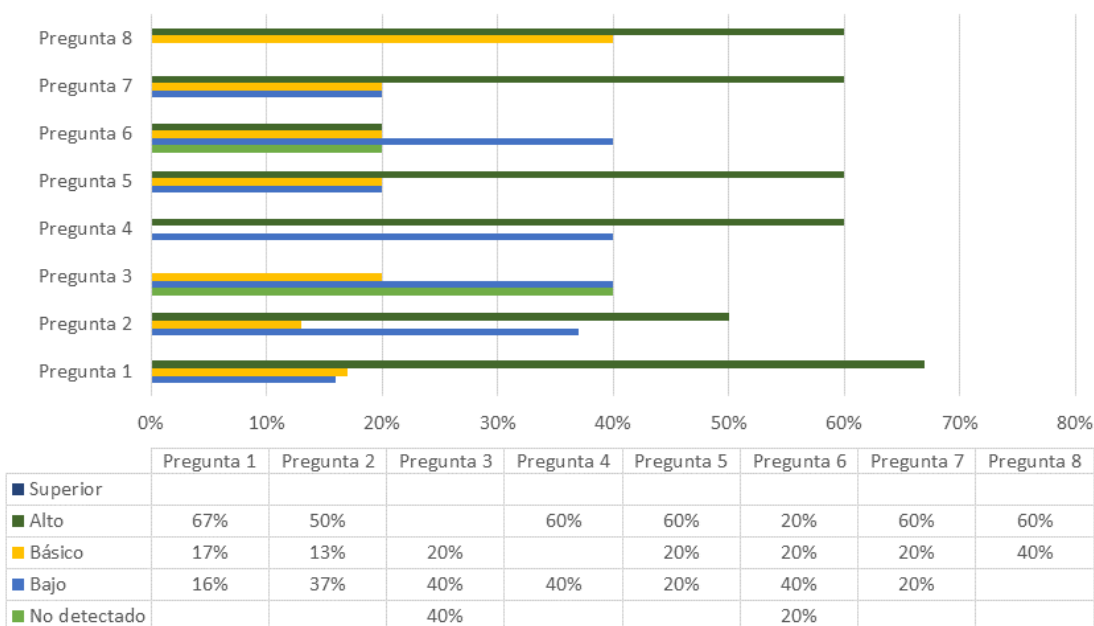
Dimensión de Gestión pedagógica Subdimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes



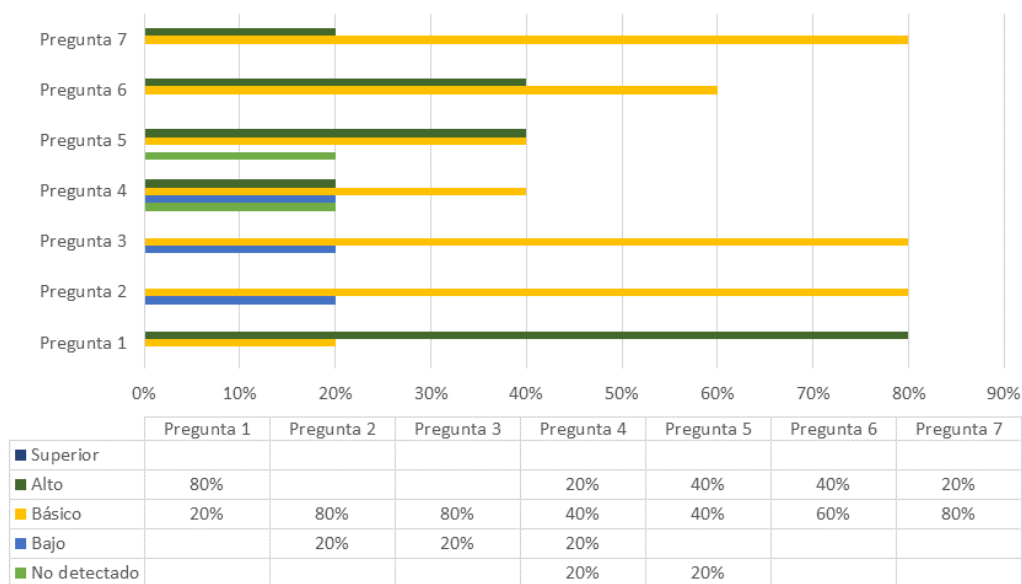
Dimensión de Formación y Convivencia Subdimensión Formación

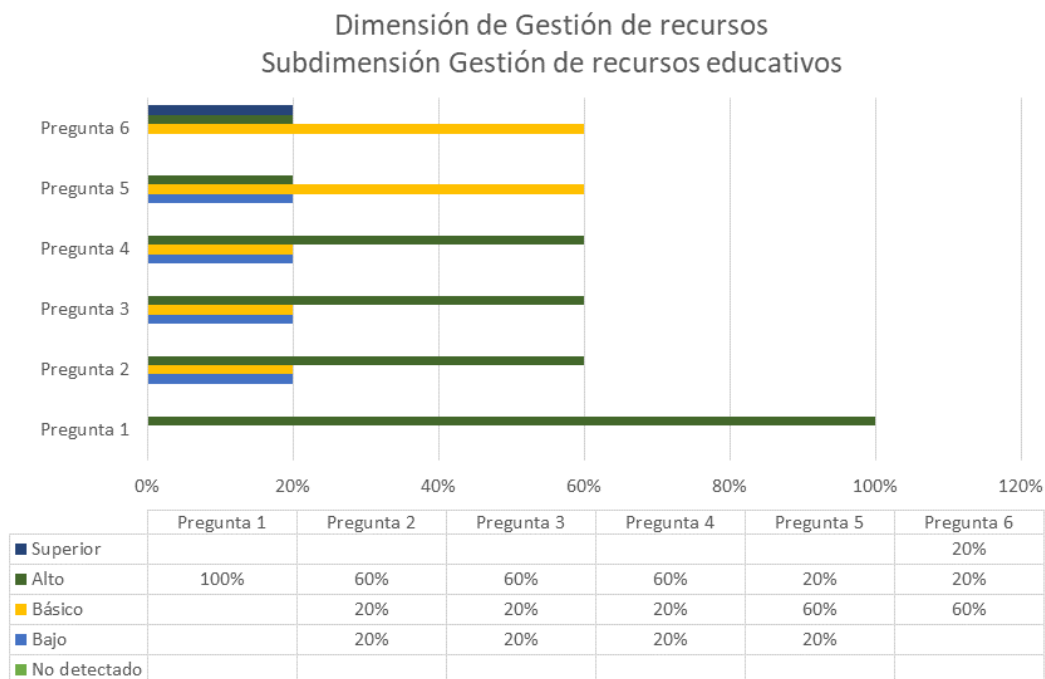


Dimensión de Gestión de recursos Subdimensión Gestión del personal



Dimensión de Gestión de recursos Subdimensión Gestión de recursos financieros





II.FODA

De acuerdo a las respuestas, la información arrojada se complementa de esta manera, por medio del FODA: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. En tanto, se construirían en este orden de ideas.

i. FORTALEZAS:

Planta docente y funcionarios calificado y comprometidos.

Enfoque pedagógico didáctico e integrativo.

Recursos pedagógicos básicos disponibles.

Participación de la comunidad educativa.

Instalaciones óptimas.

Opciones de recursos pedagógicos y tecnológicos.

Programas extracurriculares según PEI.

Amplia necesidad de avanzar.

ii. OPORTUNIDADES

Exigencia de parte de la comunidad, en cuanto a la calidad de la educación.

Acentuación de avances tecnológicos para métodos de aprendizajes más interactivos, personalizados, y llamativos.

Amplitud de alianzas educativas, didácticas y comunitarias.

Programas que respaldan y apoyan la labor educativa.

Participación en proyectos educativo.

Apoyo a la integración escolar.

Construcción en mejora de aspectos como formalización de evaluación y reflexión avances.

iii. DEBILIDADES

Insuficiencia de recursos financieros.

Limitaciones en la reposición de instrumentos.

Falta de tiempos concretos para el personal docente.

Carestía de la comunicación y colaboración entre los estamentos educativos.

Escasa reconociendo a la labor de los estamentos.

Responsabilidades compartidas

Funciones, roles y responsabilidades poco específicas para la comunidad.

iv. AMENAZAS

Competitividad con otras instituciones educativas establecidas.

Cambios continuos en las políticas educativas y/o normativas.

Factores parentales y socioeconómicos que afectan estudiantes.

Rápidos cambios en la tecnología.

Inasistencias constantes y conectividad de la región.

III. Análisis específico

		Subdimensión	Diagnóstico	Fortaleza	Debilidades
Dimensión Liderazgo	Liderazgo del Sostenedor		Los resultados arrojan déficit en prácticas	En este caso, el sostenedor mantiene comunicación fluida con el director, además construye metas a la gestión pedagógica y apoya iniciativas variadas que se generan desde la planta educativa.	En tanto, esta poco especificados los roles y funciones del equipo directivo y los funcionarios. Otro punto en desventaja, es la implementación oportuna de recursos e insumos.
	Liderazgo del Director		Los resultados óptimos con pocos déficit	El director mantiene una expectativa alta del establecimiento, además mantiene iniciativa proactiva con metas claras en el ámbito pedagógico e incita a sus funcionarios a seguir perfeccionándose. A su vez, consigue ambiente laboral ético y armónicamente	Por otro lado, inexactitud hacia la mejora efectiva y la falta para valorar aspectos culturales y valóricos dentro de la comunidad educativa.

		equilibrado, e involucra a toda la comunidad educativa.	
	Planificación y gestión de resultados	Los resultados con déficit en prácticas	El establecimiento cuenta con lineamiento claros y características centrales, recopila información de manera sistemáticas, datos y procesos relevantes para su óptimo funcionamiento, así como la satisfacción al servicio, construyendo una base para el mejoramiento.
			En cambio, no se reconoce una autoevaluación para el plan de mejoramiento, además de no ser concisos en metas concretas, perfiles, prioridades, responsables, plazos, recursos y acciones. Por otro lado, no se reconoce claramente un monitoreo constante en relación al plan de mejoramiento, y tampoco la sistematización de los datos.
Gestión pedagógica	Gestión curricular	Los resultados con déficit en prácticas	La institución posee metas académicas, que se plantean y se abordan por medio de las acciones pedagógicas tales
			Ahora bien, se enfatiza por metas no concretas según las necesidades del estudiante, falta de

		<p>como planificaciones, lineamientos y acuerdos, generar materiales educativos, procedimiento óptimo de evaluaciones de aprendizajes efectivo, incrementando el aprendizaje entre asignaturas, monitoreado y orientado por el equipo técnico pedagógico, donde también se genera instancia para la reflexión y retroalimentación.</p>	<p>instrumentos o mecanismos para la realización del máximo de clases programadas, además de verificación y valoración de logros por asignaturas, promover la reutilización del material, efectividad el tiempo para accionar docente, exponer los buenos resultados en aula y la entrega a tiempo del material para el docente.</p>
Enseñanza y aprendizaje en aula	Los resultados óptimos con pocos déficit	<p>En el establecimiento se trabaja en base a las bases curriculares, además de hacer visible el objetivo y meta para alcanzar en la clase. Por otra parte, se generan estrategias y</p>	<p>No obstante, en carencia se encuentran aspectos de la autonomía y la responsabilidad de los estudiantes, y una retroalimentación</p>

		<p>didácticas para llegar a todo estudiante y, a su vez, se construye por medio de la reflexión, reforzamiento de habilidades y el trabajo colaborativo, entre la estimulación y la atención constante, preserva un clima equilibrado y de respeto.</p>	<p>constante para ampliar las expectativas de los estudiantes.</p>
<p>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Los resultados óptimos con pocos déficit</p>	<p>El establecimiento cuenta con mecanismo para estudiantes con dificultades de aprendizajes, realiza planes de trabajo diferenciados según la necesidad, realiza estrategias, recursos y acciones para potenciar las habilidades, se genera acciones de contención para el estudiante, y también, cimienta por medio normas.</p>	<p>En tanto, se encuentran muy bajas las expectativas del estudiante por medio de la orientación vocacional, así también, no están puntualizadas las normas del estudiante y tampoco las responsabilidades parentales académicas.</p>

Formación y convivencia	Formación	Los resultados con déficit en prácticas	El establecimiento planifica y construye lineamientos formativos, con personas trabajado en el accionar del estamento de la convivencia escolar, donde se encuentran gestiones para resolver conflictos, impulsan habilidades, actitudes y comportamiento, además cuenta con programas de sexualidad y cuidado personal, se orienta a los padres y se fomenta los habilitos saludables y los ambientes positivos.	Por otro lado, no se mantiene una claridad en las funciones de las personas que constituyen convivencia escolar, además de especificar responsabilidades. Así también, existe un amplio porcentaje en desconocimiento de muchas acciones o programas que se efectúa.
	Convivencia	Los resultados con déficit en prácticas	La institución cuenta con manual de convivencia escolar, promueve ambientes de respeto, aceptación y buen trato entre la comunidad educativa, se hace cargo de la	No obstante, la cosmovisión de la diversidad en el establecimiento está muy difusa, en cuanto a lo reconocer y valorar. Así también falta

		seguridad, establece rutinas, afronta y corrige conductas que no favorecen la buena convivencia.	trabajar los ambientes de respeto y encuentra difuso el trabajo contra el bullying, ciberbullying	
	Participación y vida democrática	Los resultados con déficit en prácticas	El establecimiento fomenta una identidad positiva, promueve los estamentos de la comunidad por medio de los consejos, centros de padres y apoderados, centros estudiantiles y existe una comunicación entre el establecimiento y los apoderados.	En este sentido, esta difusa las acciones de participación de los estamentos, así como la comunicación fluida y el sentido de pertenencia. A su vez, poco especificado los medios de sugerencias y/o reclamos.
Gestión de recursos	Gestión del personal	Los resultados con déficit en prácticas	El establecimiento posee una planta para mantener los objetivos educativos, se implementan procesos de diagnóstico y retroalimentación para los funcionarios, además se promueve	En tanto, se debe fomentar y valorar el buen desempeño laboral, así como precisar protocolos de desvinculación, mecanismo para inasistencias y

		el perfeccionamiento y se fomenta el clima laboral positivo y de respeto.	atraer o retener empleados calificados.
Gestión de recursos financieros	Los resultados óptimos con pocos déficit	El establecimiento gestiona y fortalece la matrícula y la asistencia, se verifican los gastos según el proyectos educativo y las necesidades de los diferentes estamentos, asegurando una utilidad provechosa, de igual manera, permanece en constante atención por programas y alianzas o redes de apoyo.	Por el contrario, se dificulta una claridad de la contabilidad, así como en cuanto a los estándares según la legislación vigente.
Gestión de recursos educativos	Los resultados óptimos con pocos déficit	El establecimiento dispone con las condiciones, instalaciones y equipamiento, recursos didácticos necesarios, biblioteca, TIC., además de aseo	En cuanto las oscilaciones varían en el sistema de reposición de los utensilios.

		y mantención de las instalaciones.	

Encaminando el análisis FODA, información primordial para establecer las prioridades y las orientaciones, generado a partir de las debilidades detectadas y perfeccionar fortalezas y considerando las visiones de los funcionarios que formaron parte de la observación. Los componentes del FODA complementan la identificación de las áreas en las que se requieren mejor y las aquellas donde se deben aprovechar las oportunidades. En tanto, el Plan de Mejoramiento Educativo pueda convertirse el aliado para la siguiente etapa de concretar los objetivos para la mejora.

En función de éste, se establece el plazo de un año, perspectiva de la progresión de los mecanismos y sus dificultades de acción, considerando que todas acciones tomadas en este plan, serán constituidas paulatinamente según la estrategia abordada y la dimensión a la que pertenece. Del mismo modo, existen responsabilidades claras en cada ítem y para cada acción propuesta, a su vez, debe ser monitoreado y evaluado regularmente, según lo detallado, para asegurarse de que se están alcanzando los objetivos determinados.

Cabe señalar, que esta herramienta estratégica dispone concretar el desarrollo de estrategias efectivas, en tanto la participación constante del accionar, será parte elemental en la tomar decisiones informadas en la planificación y gestión de este Plan de Mejoramiento Educativo para la Escuela Básica Municipal Poetisa Gabriela Mistral.

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Dimensión	Subdimensión	Meta	Acción	Responsable
Liderazgo	Liderazgo del Sostenedor	Conseguir claridad en acciones, roles y funciones	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una especificación escrita de los roles y funciones de cada funcionario de la institución. - Sistema en línea, donde se concreten los pedidos en plazo máximo determinado en ambas partes. 	Sostenedor y/o Director
	Liderazgo del Director	Adquirir sentido de pertenecía	-Realizar un cuadro de metas a lograr, por cada estamento y que toda la comunidad sepa cual le pertenece. Así también, marcar logro conseguidos y estímulos para concretar los que faltan. (ejemplo: respetabilidad curso 1°A estudiantes; logrado)	Director

		<p>- Realizar estímulos a las diferentes culturas que pertenecen a la institución, por medio de acciones como reconocer su independencia, sus ideologías o días importantes, mostrado para toda la comunidad educativa.</p> <p>-Una vez por semestre y en el día del trabajador, se entregará un reconocimiento para labores sobresalientes en diferentes ámbitos escolares, incluyendo a toda la comunidad educativa. (mejor desempeño laboral, mejor apoderado, docente destacado, entre otros.)</p>	
Planificación y gestión de resultados	Construir un Mejora continua	-Ejecutar una autoevaluación por semestre, enfocando las acciones que están en mejora y los problemas enfrentados en este periodo en tiempo. Construyendo propuestas	Equipo directivo

			<p>y sugerencia para abordar problemáticas.</p> <p>-Por medio de una plantilla detallada, se monitorea las acciones del plan de mejora, se especifica cuando, como y su realización. Esta debe estar a la vista de todos o ser generada en línea.</p>	
Gestión pedagógica	Gestión curricular	Enfatizar progresos, metas y objetivos.	<p>-Construir metas claras para los estudiantes, tanto como establecimiento como sala de clases. Por medio de un apoyo visual, lograr llegar a todos los estudiantes, marcando metas logradas.</p> <p>-Realizar guías para cada asignatura una mensual, pudiendo ser reutilizadas de años anteriores, enfocadas a la inasistencia, y en caso de continuar, se aplica planificación ya existente.</p> <p>-Se promueve y expone buenos resultados en</p>	Equipo directivo y equipo de técnico pedagógico

		<p>aula, y reutilización de acciones y materiales, dentro del consejo de profesores y/o una vez por semestre, otorgando un reconocimiento a la labor.</p> <p>-Marcado de periodo de tiempo para entregas de material especificados para ambas partes.</p>	
Enseñanza y aprendizaje en el aula	Lograr autonomía y reflexión en los estudiantes	<p>-Conseguir normativas del estudiante hacia sus deberes como tal, estas deben ser visuales dentro del aula, y además mantener constantes repeticiones y accionar de éstas dentro del establecimiento, retroalimentado en diversas áreas.</p> <p>-Se respetan plazos establecidos en tanto por responsabilidad. (trabajos, pruebas, materiales, evaluaciones, entre otros.)</p> <p>-Se generan acciones de debates y conversatorios en clase de orientación</p>	Equipo técnico pedagógico y docentes

		con diferentes entes del establecimiento, aplicando reflexión y autonomía sobre acciones.	
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Generar la adquisición de orientación, normas y responsabilidades en los niños y sus familias	<p>-Se emplea una orientación vocacional tradicional a niveles de séptimo y octavo, logrando una construcción de sus seguridades, satisfacciones y habilidades.</p> <p>- Generan acciones concretas para el crecimiento de expectativas en el estudiante, por medio de reconociendo de oficios y profesiones, tanto de la comunidad escolar como del entorno, a través de charlas, conversatorios, y salidas pedagógicas. Al menos dos veces al año por curso.</p> <p>-Cada sala se muestran las normas del estudiante, con sus respectivas acciones.</p>	Equipo directivo

			<p>-Se clarifica en cada reunión las acciones y responsabilidades parentales, donde se aplican guías y encuestas para retroalimentar estas labores. Además de conversatorios y charlas para estructurar la labor parental.</p>	
<p>Formación y convivencia</p>	<p>Formación</p>	<p>Acercamiento a la comunidad, ampliar, pertenencia, asistencia y formación</p>	<p>-Se muestran cargos y responsabilidades de funcionarios, y en específico del estamento de convivencia escolar, esto por medio de comunicados, y acciones visualmente atractivas, como videos.</p> <p>-Se manifiestan acciones mensuales que se están o se realizarán, explicados para la comunidad y visualizados por diversos medios, aclarando como, cuando y donde se ejecutarán. (ejemplo: en reuniones de apoderados, se entrega un informativo de la acciones que</p>	<p>Equipo directivo y Convivencia escolar</p>

		realizara convivencia escolar dentro del mes y como se abordaran)	
Convivencia	Construir una mejor percepción y convivencia	<p>-Reconocer diversidad en el establecimiento por medio de conversatorios, trabajos manuales, o charlas dentro del aula, de personas del entorno familiar del estudiante, identificando como datos familiares de costumbres, ideologías, historias, entre otras. Entregar distintivo por orgullo familiar.</p> <p>- Organizar ambientes amigables por medio de acciones concretas, tales como reflexiones, meditaciones, juegos de rol, representaciones o debates para generar reconocimiento de bullying, ciberbullying o dificultades que pudieren desarmonizar el ambiente. (ejemplo: plantear a la clase, ¿Qué pasaría si...?, solucionemos...)</p>	Convivencia escolar

		<p>Esto generado en la clase de orientación.</p> <p>-Formar acciones con otros estamentos, niveles, o aulas, tales como jugar junto a otra clase, hacer experimentos con un auxiliar, entre otras cosas convivir con personas fuera del aula.</p>	
Participación y vida democrática	Conseguir un ambiente participativo y sentido de pertenecía	<p>-Crear espacios de participación masiva, actos, espacios artísticos, juegos, conmemorar días especiales, donde participe toda la comunidad educativa, dando énfasis a la participación de la mayoría. Realizar cada dos meses una acción para la comunidad.</p> <p>-Construir folletos y murales logrando hacer reflexionar al estudiante y al apoderado sobre su participación dentro del establecimiento, (ejemplo: "usted es parte</p>	Convivencia escolar

			<p>de nuestra escuela, este mes cuidaremos...”) esto debe siempre estar en constate cambio, por lo menos una vez al mes dentro del aula, de espacios comunes y a la vista del apoderado-</p> <p>-Se generan instancias para la participación de los estamentos por medios de sus representantes, logrando acciones en conjunto.</p> <p>-Genera un buzón de sugerencias y reclamos donde las personas puedan dejar sus inquietudes de manera anónima. Se revisa por inspección una vez por semana, sistematizado.</p> <p>-Se visualiza la atención de apoderados de los diferentes estamentos en la entrada del establecimiento.</p>	
Gestión de recursos	Gestión del personal	Retroalimentación e identificación	-Identificar y mostrar protocolos de desvinculación, otorgando apreciaciones	Sostenedor y/o Equipo directivo

	de acciones específicas	de las ejecuciones evaluadas, e instaurar una mejora. -Generar estrategias para las inasistencias del personal, tales como incentivos por logros alcanzados o metas. -Valorar del personal acciones extras, benéficas o fuera de las labores obligatorias, esto por medio de reconocimientos verbales, incentivos o agradecimientos públicos.	
Gestión de recursos financieros	Mantener claridad en hacia la comunidad	-Establecer instancias donde se mantenga una claridad explicativa con los funcionarios y/o la comunidad educativa, sobre gastos, recolección de dineros, acciones concretas, entre otras. -Concretar espacios de para especificar sobre los estándares de educaciones según la ley vigente, en cuanto a lo logrado, a las metas y	Sostenedor y/o Director

		objetivo por lograr en este ámbito.	
Gestión de recursos educativos	Mantener un óptimo funcionamiento.	-Instaurar un sistema en línea donde se muestren los utensilios que pierden su utilidad, para la pronta reposición, manteniendo límites de tiempo y una visión unísona de ambas partes.	Sostenedor y Director

BIBLIOGRAFÍA

- Alcívar, E., Bernal, Á., Lucas, M., Lucas, R., Muñoz, Y., San Andrés, E. (2018). *Elementos sustanciales para la evaluación de la calidad en la educación. Área de innovación y desarrollo*, Alcoy, Alicante, España S.L. ISBN: 978-84-949151-6-1.
- Carrera, C., Castro, D., Manobanda, W., Vallejo, H. (2019). *Mejoramiento continuo de procesos de calidad*. Instituto Superior Tecnológico Corporativo Edwards Deming. Quito, Ecuador.
- Schalock, B., Lee, T., Verdugo, M., Van Loon, J. (2014). *La mejora continua de la calidad como proceso interno, colaborativo y transformador. Suplemento para el Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional*. Quito, Ecuador: Tecnológico Superior Corporativo Edwards Deming. (OEES). Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26899/suplemento_manual_oees_1.pdf
- Mackay, A., Hopkins, D., Harris, A., Stoll, L. (2017). *Mejoramiento y liderazgo en la escuela: once miradas*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales. ISBN: 978-956-314-405-5. Recuperado de <https://www.udp.cl/wp-content/uploads/2020/02/Mejoramiento-y-Liderazgo-en-la-escuela.-Once-miradas.pdf>
- Sandoval, M. (2014). Juventud y políticas públicas. *Convivencia y clima escolar: claves de la Gestión del conocimiento*. Proyecto de Investigación Fondecyt N°1130449.
- González, A. (2019). *Guía para la mejora del clima escolar en los centros educativos. Guías de educación en derechos y ciudadanía global de Unicef, comité español*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/342981012_Guia_para_la_mejora_del_clima_escolar_en_los_centros_educativos
- Moorman, H., Nusche, D., Pont, B. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Volumen 1: Política y Práctica. Improving School Leadership*. Publicación bajo la

responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/school/44374937.pdf>

- Henríquez, C., Flores, C., Bader, M., González, M. (2018). *Claves para el mejoramiento escolar. Santiago de Chile: Agencia de Calidad de la Educación.* ISBN: 978-956-9484-10-0. Recuperado de https://archivos.agenciaeducacion.cl/060308MEJORAMIENTO_online.pdf
- Espinoza, C., Lavanal, M., Pavez, S. (2018). *Ciclo de Mejoramiento en los Establecimientos Educativos. Orientaciones para el Plan de Mejoramiento Educativo.* Santiago de Chile: Ministerio de Educación, División de Educación General. ISBN: 978-956-292-709-3.
- Larraín, R. (2019). *Plan de Mejoramiento Educativo. Orientaciones para su elaboración. División de Educación General.* Santiago de Chile. Recuperado de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14479/PME-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bellei, C., Contreras, D., Vanni, X., Valenzuela, J. (2015). *Anillo de Ciencias Sociales sobre Mejoramiento de la Efectividad Escolar en Chile. Una mirada a los procesos de mejoramiento escolar en Chile.* Santiago de Chile: Universidad de Chile y Unicef. Recuperado de https://ciae.uchile.cl/download.php?file=noticias/616_-1422642955.pdf

ANEXOS

Se considera pertinente revisar: Tabla básica monitoreo de trabajo a lograr. Instrumento de evaluación para medir el progreso y el impacto del plan

Tiempo acordado	Tiempo que se efectuó	ACCIÓN	RESPONSABLE	OBSERVACIÓN (Resultados o fallas)
31 MAYO 2023		- Realizar una especificación escrita de los roles y funciones de cada funcionario de la institución.	Sostenedor y/o Director	
JUNIO 2023		- Sistema en línea, donde se concreten los pedidos en plazo máximo determinado en ambas partes.		
24 JULIO 2023		-Realizar un cuadro de metas a lograr, por cada estamento y que toda la comunidad sepa cual le pertenece. Así también, marcar logro conseguidos y estímulos para concretar los que faltan. (ejemplo: respetabilidad curso 1°A estudiantes; logrado)	Director	

DOS FECHA SEMESTRAL (comienza segundo semestre)		<p>- Realizar estímulos a las diferentes culturas que pertenecen a la institución, por medio de acciones como reconocer su independencia, sus ideologías o días importantes, mostrado para toda la comunidad educativa.</p>		
CADA FIN DE SEMESTRE		<p>-Una vez por semestre y en el día del trabajador, se entregará un reconocimiento para labores sobresalientes en diferentes ámbitos escolares, incluyendo a toda la comunidad educativa. (mejor despeño laboral, mejor apoderado, docente destacado, entre otros.)</p>		
FIN DE SEMESTRES		<p>-Ejecutar una autoevaluación por semestre, enfocando las acciones que están en mejora y los problemas enfrentados en este periodo en tiempo. Construyendo propuestas y sugerencia para abordar problemáticas.</p>	Equipo directivo	

<p>CADA VEZ QUE SE REQUIERA (al menos una vez al mes)</p>		<p>-Se promueve y expone buenos resultados en aula, y reutilización de acciones y materiales, dentro del consejo de profesores y/o una vez por semestre, otorgando un reconocimiento a la labor.</p>	<p>Equipo directivo y equipo de técnico pedagógico</p>	
<p>COMIEZA SEGUNDO SEMESTRE 2023</p>		<p>-Realizar guías para cada asignatura una mensual, pudiendo ser reutilizadas de años anteriores, enfocadas a la inasistencia, y en caso de continuar, se aplica planificación ya existente.</p>		
<p>JUNIO 2023 (final de semestre)</p>		<p>-Construir metas claras para los estudiantes, tanto como establecimiento como sala de clases. Por medio de un apoyo visual, lograr llegar a todos los estudiantes, marcando metas logradas.</p>		
<p>ACTUA (drive institucional)</p>		<p>-Por medio de una plantilla detallada, se monitorea las acciones del plan de mejora, se especifica cuando, como y su realización. Esta debe estar a la vista de todos o ser generada en línea.</p>		

5 JUNIO 2023		-Marcado de periodo de tiempo para entregas de material especificados para ambas partes.		
24 JULIO 2023		-Conseguir normativas del estudiante hacia sus deberes como tal, estas deben ser visuales dentro del aula, y además mantener constantes repeticiones y accionar de éstas dentro del establecimiento, retroalimentado en diversas áreas.		
5 JUNIO 2023		-Se respetan plazos establecidos en tanto por responsabilidad. (trabajos, pruebas, materiales, evaluaciones, entre otros.)		
UNA VEZ AL MES clase de orientación JUNIO 2023		-Se generan acciones de debates y conversatorios en clase de orientación con diferentes entes del establecimiento, aplicando reflexión y autonomía sobre acciones.	Equipo técnico pedagógico y docentes	

SEGUNDO SEMESTRE 2023		-Se emplea una orientación vocacional tradicional a niveles de séptimo y octavo, logrando una construcción de sus seguridades, satisfacciones y habilidades.	Equipo directivo	
DOS VECES AL SEMESTRE Comienza el segundo semestre 2023		- Generan acciones concretas para el crecimiento de expectativas en el estudiante, por medio de reconociendo de oficios y profesiones, tanto de la comunidad escolar como del entorno, a través de charlas, conversatorios, y salidas pedagógicas. Al menos dos veces al año por curso.		
24 JULIO 2023		-Cada sala se muestran las normas del estudiante, con sus respectivas acciones.		
TODAS REUNION DE JULIO 2023		-Se clarifica en cada reunión las acciones y responsabilidades parentales, donde se aplican guías y encuestas para retroalimentar estas labores. Además de conversatorios y charlas para estructurar la labor parental.		

<p>UNA VEZ AL MES</p> <p>CLASES DE ORIENTACIÓN</p> <p>Comienza segundo semestre</p>		<p>-Reconocer diversidad en el establecimiento por medio de conversatorios, trabajos manuales, o charlas dentro del aula, de personas del entorno familiar del estudiante, identificando como datos familiares de costumbres, ideologías, historias, entre otras. Entregar distintivo por orgullo familiar.</p>	<p>Convivencia escolar</p>	
<p>COMIENZA SEGUNDO SEMESTRE 2023</p>		<p>-Se manifiestan acciones mensuales que se están o se realizarán, explicados para la comunidad y visualizados por diversos medios, aclarando como, cuando y donde se ejecutarán. (ejemplo: en reuniones de apoderados, se entrega un informativo de la acciones que realizara convivencia escolar dentro del mes y como se abordaran)</p>	<p>Equipo directivo y Convivencia escolar</p>	
<p>JUNIO 2023</p>		<p>-Se muestran cargos funciones y responsabilidades de funcionarios, y en específico del estamento de convivencia escolar, esto por medio de comunicados, y acciones visualmente atractivos, como videos.</p>		

<p>DOS VECES POR SEMSTRE (comienza segundo semestre 2023)</p>	<p>- Organizar ambientes amigables por medio de acciones concretas, tales como reflexiones, meditaciones, juegos de rol, representaciones o debates para generar reconocimiento de bullying, ciberbullying o dificultades que pudieren desarmonizar el ambiente. (ejemplo: plantear a la clase, ¿Qué pasaría si...?, solucionemos...)</p> <p>Esto generado en la clase de orientación.</p>	
<p>OPCIÓN DOCENTE POR PROYECTO UNA VEZ AL AÑO POR ASIGNATURA</p>	<p>-Formar acciones con otros estamentos, niveles, o aulas, tales como jugar junto a otra clase, hacer experimentos con un auxiliar, entre otras cosas convivir con personas fuera del aula.</p>	

<p>COMIENZA 24 JULIO 2023</p>		<p>-Construir folletos y murales logrando hacer reflexionar al estudiante y al apoderado sobre su participación dentro del establecimiento, (ejemplo: “usted es parte de nuestra escuela, este mes cuidaremos...”) esto debe siempre estar en constate cambio, por lo menos una vez al mes dentro del aula, de espacios comunes y a la vista del apoderado-</p>	<p>Convivencia escolar</p>	
<p>CADA DOS MESES comienza desde el segundo semestre 2023</p>		<p>-Crear espacios de participación masiva, actos, espacios artísticos, juegos, conmemorar días especiales, donde participe toda la comunidad educativa, dando énfasis a la participación de la mayoría. Realizar cada dos meses una acción para la comunidad.</p>		

UNA VEZ POR SEMESTRE (comienza segundo semestre 2023)		-Se generan instancias para la participación de los estamentos por medios de sus representantes, logrando acciones en conjunto.		
COMIENZA 24 JULIO 2023		-Genera un buzón de sugerencias y reclamos donde las personas puedan dejar sus inquietudes de manera anónima. Se revisa por inspectoría una vez por semana, sistematizado.		
19 JUNIO 2023		-Se visualiza la atención de apoderados de los diferentes estamentos en la entrada del establecimiento.		
		-Identificar y mostrar protocolos de desvinculación, otorgando apreciaciones de las ejecuciones evaluadas, e instaurar una mejora. -Generar estrategias para las inasistencias del personal, tales como incentivos por logros alcanzados o metas.	Sostenedor y/o Equipo directivo	

LO REQUERIDO (al menos una vez al mes)		-Valorar del personal acciones extras, benéficas o fuera de las labores obligatorias, esto por medio de reconocimientos verbales, incentivos o agradecimientos públicos.		
CADA ACCIÓN DE LA ESCUELA		-Establecer instancias donde se mantenga una claridad explicativa con los funcionarios y/o la comunidad educativa, sobre gastos, recolección de dineros, acciones concretas, entre otras.		
CONVERSATOR 24 JUNIO 2023		-Concretar espacios de para especificar sobre los estándares de educaciones según la ley vigente, en cuanto a lo logrado, a las metas y objetivo por lograr en este ámbito.	Sostenedor y/o Director	
JULIO 2023		-Instaurar un sistema en línea donde se muestren los utensilios que pierden su utilidad, para la pronta reposición, manteniendo límites de tiempo y una visión unísona de ambas partes.	Sostenedor y Director	

SEMESTRAL		MONITOREO: revisión de la tabla cada fin de semestre por la comunidad educativa, y se rellena en cada acción ejecutada .	Equipo Directivo	
SEMESTRAL		MONITOREO: realizar FODA por cada estamento, de manera semestral.	Equipo Directivo	