



**Magíster En Educación Mención  
Gestión De Calidad**

**Trabajo De Grado II  
Diagnóstico Institucional**

**Y**

**Plan De Mejoramiento Educativo**

**Colegio San Lorenzo**

Profesor guía:

**Pedro Rosales**

Alumno (s):

**Claudia Paz Fredes Torres**

**Susan Ivón Rodríguez Marchant.**

Iquique - Chile, marzo de 2019

**Diagnóstico institucional y plan de mejoramiento**

**Colegio San Lorenzo**

## ÍNDICE

RESUMEN .....	PÁG 4
INTRODUCCION .....	PÁG 5
MARCO TEÓRICO.....	PÁG 7
DIMENSIONES DEL ESTABLECIMIENTO .....	PÁG 15
ANALISIS DEL DIAGNOSTICO SITUACIONAL.....	PÁG 38
DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES.....	PÁG 48
ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....	PÁG 53
PLAN DE MEJORAMIENTO .....	PÁG 75
BIBLIOGRAFÍA .....	PÁG 118

## **RESUMEN**

El interés más importante de la educación Chilena es mejorar el área de la educación, ya que actualmente hay más investigaciones dando directrices para mejorar enfocándose en una buena calidad, refiriéndose a un buen direccionamiento de lo que corresponde a las gestiones, con el fin de lograr un buen desarrollo integral del alumno.

Es importante generar cambios en lo que se refiere a la organización del cambio educativo, tanto de los procesos planificados en el aula, como las estrategias de enseñanza – aprendizaje. También enfocar al docente a un buen desarrollo profesional, capacitaciones, entre otros, también darle mayor énfasis a la gestión directiva en los procesos pedagógicos, generar espacios para las diferentes aristas en el establecimiento entre otras varias opciones.

El rol fundamental que cumple el Plan de mejoramiento Educativo (PME) es transformarlo en una ayuda y dirección que permita ordenar los procesos de cada gestión en el establecimiento , con el objetivo de entregar posibilidades para que los estudiantes reciban una educación de calidad, complementando los aprendizajes tradicionales del currículum con otras actividades permitiendo que cada establecimiento pueda alcanzar lo declarado en su PEI, a través de la definición de objetivos, metas y acciones coherentes con su horizonte formativo y educativo.

## Introducción

Las investigaciones realizadas sobre escuelas eficaces permiten identificar puntos importantes en los procesos educativos que determinan los logros alcanzados por estos establecimientos. Cabe señalar que las escuelas eficaces no sólo comparten una visión del proyecto educativo que impulsan sino que además ejercen liderazgos directivos y educativos efectivos, una de las características importantes son que los docentes fijan sus expectativas en relación de los logros de los estudiantes, también distribuyen y sacan provecho de los tiempos del quehacer y evalúan a sus estudiantes, considerando el apoyo de las familias.

Considerando el contexto educativo, nuestro país ha logrado avanzar en lo que se refiere a la cobertura, teniendo énfasis en las condiciones materiales y profesionales ha avanzado hacia el logro de altos niveles de cobertura escolar lo que sumado a la mejora sustantiva de las condiciones materiales y profesionales en las que se desarrolla el quehacer educativo en las escuelas, materializa la posibilidad de impulsar una educación de calidad para nuestros niños, brindándoles la oportunidad de lograr más y mejores aprendizajes.

Los cambios propuestos se sustentan en el entendido que la educación es un derecho social garantizado por el Estado, por tanto debe atender a todos los niños, jóvenes y adultos, brindando igualdad de oportunidades en el contexto de la construcción de una sociedad justa y democrática. En este marco, se requiere que el sistema educativo promueva el mejoramiento sostenido de los procesos educativos con el propósito de alcanzar la calidad educativa integral, teniendo a la base principios como la inclusión y la interculturalidad.

El trabajo que se presenta a continuación corresponde a la elaboración del Diagnóstico Institucional del colegio San Lorenzo y posterior diseño de un Plan de Mejoramiento Educativo basado en el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, propuesto por el Ministerio de Educación y siguiendo los proceso del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar (SACGE).

## **MARCO TEÓRICO**

En la siguiente sección se entrega una revisión bibliográfica centrada en los conceptos necesarios para comprender tanto la problemática del Colegio, las reflexiones pedagógicas y los lineamientos de mejora. Considerando estos conceptos, se realiza una profundización respecto del ciclo de mejora y la importancia de un diagnóstico exhaustivo, con información conocida por todas y todos los integrantes de la comunidad. Se considera, además, una conceptualización adecuada de liderazgo educacional, sus tipos y características, con foco en el liderazgo distribuido. Al mismo tiempo, se desarrollan los conceptos clave de la gestión del cambio, estableciendo al mismo tiempo cómo es posible aplicar el concepto de adaptabilidad al contexto escolar, como medio para promover y optimizar las prácticas de mejora.

### **Ciclos de mejora y la importancia del diagnóstico**

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. De esta forma, 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 sugestión (Fundación Chile, 2011). De esta forma, es posible desarrollar un diagnóstico 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 existen 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 (FundaciónChile, 2011). Ello implica la realización de un diagnóstico para reunir y sistematizarla información en relación con diversos aspectos. El diagnóstico es, de hecho, 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 planificarlas 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 las metas y los objetivos declarados en el PEI.

## **4.2 Gestión del cambio**

Pensar, gestionar, implementar y liderar personas en procesos de cambios el ha transformado en una responsabilidad clave y distintiva del liderazgo actual, por varios motivos. El primero es que la centralidad de los “clientes” obliga a innovar constantemente. Ello implica crear nuevos productos, servicios o experiencias de uso, como adecuarla organización a dichas ofertas. El segundo motivo de relación con el entorno altamente competitivo y globalizado, que impone un rediseño de la institución para facilitar los procesos de producción que se incorporan para mantenerla competitividad. En tercer lugar, las organizaciones tienen como expectativas asumir los cambios y La implementación de nuevos procesos, pero estos son

Acelerados y muchas veces provocan

Una baja inicial en la productividad a causa de la pérdida de familiaridad con las formas de trabajar y relacionarse. Se entiende la gestión del cambio, asociada al liderazgo como el proceso de liderar y gestionar el cambio organizacional a nivel de personas y de equipos, con el fin de transitar desde una situación actual caracterizada por un desalineamiento a una situación deseada, que implique una mayor efectividad, un buen clima de trabajo y el fortalecimiento

De la identidad de la organización. De esta forma, la gestión del cambio permite alinear al conjunto de las personas con la situación deseada, disminuyendo así la sensación de incertidumbre.

La metodología de gestión del cambio es certera al plantear que con el entorno altamente competitivo y globalizado, que impone a las organizaciones compatibilizar un rediseño constante de sus procesos estructuras y formas de trabajar, con la necesidad de optimizar costos y calidad del trabajo; es incluso, con la necesidad de incorporar nuevas tecnologías, que facilitan los procesos de producción, con el propósito de mantener la competitividad (Sandoval, 2010).

Esto se puede observar en la nueva dirección y en la sensación de los profesores en relación a “extrañar” a la anterior jefatura, puesto que el hecho de considerar, dentro del plan de mejora y del diagnóstico, el factor del cambio, permite definir las estructuras, las formas de trabajo y los roles desempeñado dentro de la institución. Al mismo tiempo, muchos de los cambios en los que se ve involucrada una organización deben ser asumidos por los líderes de esta, quienes son los responsables de implementar los nuevos procesos, en función de los roles y las metas.

Sin embargo, no corresponde a estos líderes el diseño de Tales procesos, puesto que el liderazgo tradicional ha evolucionado hacia formas participativas, de tal manera que su rol se orienta ahora a la gestión del cambio y transformación de personas (Sandoval, 2014). Así, la nueva dirección debe empoderarse de ese rol y convocar a la comunidad educativa, a quien le corresponde, en efecto, rediseñar el proceso de cambio, así como también hacer invisible al sostenedor los problemas que enfrentan durante este período de transformación, de manera de institucionalizar dicho proceso al interior de la institución. La gestión del cambio se hace relevante en este caso, porque los procesos de implementación sea acompañada de grados de incertidumbre y provocan, como ya hemos señalado, una baja inicial en la productividad debido a la pérdida de familiaridad con las formas de trabajo y de relación entre las personas que participan del proceso. En este escenario, se espera que allí se pueda alinear a las personas y acelerar los procesos de cambio, reduciendo al máximo los costos emocionales y productivos que se ponen en juego (Sandoval, 2010). En definitiva, la gestión del cambio permite alinear al conjunto de las personas con el propósito y la situación deseada; identificar qué variables es necesario intervenir para lograr que el cambio buscado se realice en forma efectiva y sustentable; anticipar mecanismos de información y comunicación que orienten a la acción y disminuyan la sensación de incertidumbre (Sandoval, 2014). También permite crear planes de acción específicos para personas o grupos clave de las empresas, de los cuales se requiere un alto nivel de compromiso para garantizar el éxito del proceso. Es así como el plan de mejora propuesto en este proyecto estará enmarcado en el modelo de Greiner, publicado en la *Harvard Business Review*, en 1972, bajo el título "Evolución y revolución conforme las empresas crecen". Este modelo tiene en cuenta cinco factores:

(1) edad de la empresa

(2) tamaño de la organización (medido en número de empleados y nivel de ventas);

(3) fases de evolución (entendidas como prolongados períodos de tiempo en los cuales no ocurren transformaciones importantes en las prácticas de las empresas)

(4) fases de revolución (períodos de tiempo en los cuales sí ocurren cambios significativos en las prácticas empresariales)

(5) tasa de crecimiento de la organización (en general, el contexto competitivo en el cual se involucra). Una vez definidas las palancas de acción necesarias para el desarrollo de un proceso efectivo (Sandoval, 2014), debemos considerar la variable fundamental para que el liderazgo resulte eficaz: junto con el nuevo estilo directivo, Se define esta como la habilidad y disposición de Las personas para aceptarla responsabilidad de dirigir su propio comportamiento en una tarea concreta.

En la madurez influye tanto la capacidad del grupo (conocimientos, habilidades o experiencia), como la voluntad (motivación, compromiso o confianza) para llevar acabo la actividad.

En función de la combinación de esas dos variables, los autores del modelo establecen el “estilo” del director.

Según Murillo (2013): •Si el grupo no tiene ni capacidades ni voluntad, el directivo debe, en efecto, “dirigir”, establecer los objetivos, dar las instrucciones, etc. El director es, por lo tanto, quien proporciona los qué, cuándo, dónde y cómo. Si el grupo no tiene capacidad, pero sí voluntad, el directivo ha de persuadir, explicar sus objetivos e intentar convencer a las personas .Él es quien proporciona dirección y guía. Si el grupo tiene competencia, pero no voluntad, el directivo fomenta la participación. De este modo, traslada la responsabilidad a la comunidad, los alienta a tomar decisiones y facilita su colaboración y compromiso tareas.

### **Orígenes del des alineamiento**

Uno de los principales inconvenientes de la estructura funcional tradicionales que cada unidad optimiza su operación según ciertas variables de control que pueden no ser las más adecuadas o relevantes desde su punto de vista. Si bien estas actitudes pueden parecer razonables desde el Punto de vista de la función propia de cada una de las unidades, algunas de ellas conspiran contra la efectividad de las unidades relacionadas.

### **Estrategia**

La estrategia tiene la finalidad de otorgar claridad y definiciones duraderas. No obstante, tratándose en este caso de una nueva dirección, al mismo tiempo debe ser capaz de lidiar con sucesos desconocidos y re distribuir recursos medida que surgen nuevas necesidades y oportunidades. Así también, debe abrir espacios para la iniciativa de las y los docentes, de manera que estos adopten y realicen

las innovaciones. Para diseñar una estrategia se debe considerar, según Eichholz (2015), cinco variables clave: la conciencia, la reflexión, el involucramiento, la experimentación y la simplicidad.

### **Gestión del Mejoramiento**

La gestión del mejoramiento, en el enfoque del presente artículo, tiene por objeto corregir los des alineamientos detectados en la etapa de control del desempeño.

En términos muy simplificados, las técnicas de corrección del des alineamiento vertical actúan desplegando la autoridad y generando capacidades para realizar mejoras en los niveles inferiores del organigrama de la empresa, o incentivándolos directamente para que logren los objetivos deseados.

Las técnicas de corrección del des alineamiento horizontal, por Su parte, modifican la organización o la forma de realizar el trabajo para ajustarse mejorar los requerimientos de los clientes o a las intenciones del dueño.

## MODELO BASICO DE GESTION



FUENTE: Patricio Donoso, Diplomado en Gestión Directiva de Organizaciones Escolares, 2011.

**Plan de Mejoramiento Educativo (PME):** Instrumento de planificación estratégica de los establecimientos educacionales, que guía la mejora de sus procesos institucionales y pedagógicos, y favorece tomando la toma de decisiones, en conjunto con el sostenedor, para contribuir a la formación integral de los estudiantes.

Según el Mineduc (2014), los planes de mejoramiento continuo tienen los siguientes objetivos:

- Promover procesos de reflexión, análisis, planificación, implementación, seguimiento y autoevaluación institucional y Pedagógica en las comunidades educativas, con foco estratégico.
- Generar procesos e iniciativas concretas de mejoramiento educativo, contextualizadas y adaptadas, al interior de cada comunidad educativa.

--- Promover aprendizajes en todas las áreas del currículum nacional, articulando las necesidades de mejora con los intereses más amplios de formación de las y los estudiantes.

--- Impulsar el desarrollo de procesos y prácticas en distintas áreas de la gestión institucional y pedagógica, que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.

## **7- Dimensiones del Establecimiento**

### **Proyecto Educativo Institucional “Colegio San Lorenzo”**

#### **- Introducción**

El 12 de Octubre de 1987 la Ilustre municipalidad de Iquique recibe del Ministerio de Educación el nuevo establecimiento educacional que se ubica en el sector de “Las Dunas” y que acogerá principalmente a niños y niñas de grupos familiares erradicados de poblaciones de emergencia y familias que se han trasladado al nuevo sector de Iquique, también se agrega a este proyecto educacional un grupo de alumnas y alumnos de la Escuela N° 5 del Buen Pastor que se trasladan junto a su equipo directivo y docente a las nuevas instalaciones con el objetivo de conformar el establecimiento educacional que recibe como denominación “Colegio San Lorenzo” y que es apadrinada por la colonia española residente.

Los alumnos y alumnas del establecimiento provienen en su mayoría de un sector de tomas con un alto índice de pobreza y marginalidad, por lo que en sus primeros años presenta muchos problemas con las pandillas del sector, sin embargo, con el transcurrir del tiempo el trabajo de los docentes logra resultados y se empiezan a ver cambios, siendo fundamental el trabajo que se realiza en el área extraescolar y que transforman al establecimiento en un referente del trabajo artístico, logrando destacarse la banda instrumental y el grupo folklórico quienes exhiben logros a nivel comunal, regional y nacional.

En el año 2012 se incorpora al régimen de Jornada Escolar Completa con un interesante proyecto pedagógico, que con el transcurrir del tiempo se ha ido adaptando a las necesidades y demandas de los alumnos incorporando talleres

que potencian sus competencias lingüísticas y matemáticas a través del arte y las nuevas tecnologías.

Los actores de esta comunidad escolar comparten deberes y derechos, todo ello en el marco de la citada ley de la república, del reglamento orgánico, y de las normativas internas de la institución. Sus estamentos dan cuerpo a una comunidad escolar activa cuyo objetivo y responsabilidad es materializar el Proyecto Educativo Institucional que a continuación se expone:

## **VISIÓN**

El colegio San Lorenzo aspira a ser una institución escolar inclusiva, que fomente los vínculos con la comunidad local y la cultura global para que sus alumnos y alumnas, sustentados en un proyecto educativo con identidad, arte, sólidos principios y capacidades sociales, puedan conocer, comprender e interpretar el mundo globalizado en forma lúcida, sensible y creativa, desarrollando así exitosamente su proyecto de vida personal y comunitario.

Año tras año el Colegio San Lorenzo entregará a la región personas preparadas para convertirse en ciudadanas y ciudadanos que aportarán al desarrollo de una sociedad abierta, pluralista, democrática, más justa y solidaria.

## **MISIÓN**

Formar niñas y niños íntegros, creativos y sensibles a través de un curriculum enriquecido por el arte, la identidad y el desarrollo de habilidades para la resiliencia, con sólidos principios sustentados en los valores de respeto, autonomía y liderazgo. Lo que les permitirá desarrollar las capacidades, competencias y actitudes necesarias para proseguir estudios superiores y adaptarse a las exigencias del mundo actual en permanente cambio.

El colegio San Lorenzo cumple su misión construyendo progresivamente un

liderazgo institucional basado en el mejoramiento continuo de todos los procesos que tiene lugar en él, y en una cultura de innovación cuya premisa es la búsqueda permanente de mejores oportunidades de aprendizaje para todas y todos sus estudiantes. Para lo cual propicia una acción docente eficiente y eficaz que incentiva en los estudiantes la comprensión, la reflexión, la valoración crítica y la participación en los fenómenos culturales de la realidad mediata e inmediata

### **SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR**

I.- Se adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Principios de la Convención Internacional de los Derechos del Niño como marco para la educación y en consecuencia creemos en un modelo educativo que potencie el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales.

II. El Colegio San Lorenzo comparte el consenso internacional y nacional en torno a los principios constitutivos de la educación en el siglo XXI: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a ser” y “aprender a vivir juntos”. (Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, “La educación encierra un tesoro”, París, 1995)

III. El Colegio San Lorenzo es una comunidad educativa de carácter laico y pluralista cuya institucionalidad garantiza y promueve espacios de participación a todos sus estamentos, siempre en el marco del respeto y la tolerancia.

IV. Valoramos, respetamos y atendemos de manera efectiva la diversidad, tanto en el proceso de enseñanza y aprendizaje como en la convivencia escolar.

V. El Colegio San Lorenzo imparte una educación de calidad en tanto la labor de

sus docentes y profesionales de apoyo desarrollan en sus alumnos atributos cognitivos y habilidades socio afectivas y volitivas, que se traducen en prácticas de excelencia sustentadas en los valores que promueve la Institución.

VI. El Colegio valora significativamente el talento, la creatividad y el espíritu crítico, así como también el compromiso, la rigurosidad y la responsabilidad de sus estudiantes y profesores en la búsqueda de las mejores oportunidades de aprendizajes.

VII. La Institución promueve un diálogo académico permanente, disciplinario e interdisciplinario, indispensable para abordar los grandes desafíos que demanda la educación en la sociedad del conocimiento.

VIII. Las madres, los padres y los apoderados de nuestros estudiantes son agentes conscientes del proceso educativo de sus hijos. Conocen, comprenden y suscriben íntegramente el Proyecto Educativo del Colegio, respondiendo positivamente ante sus requerimientos.

IX. Para asegurar la convivencia armónica que requiere el cumplimiento de nuestra Misión, el Colegio promueve el diálogo y la comunicación fluida entre los distintos estamentos, y demanda de sus actores congruencia entre la palabra y los actos.

X, Concebimos la autodisciplina como un principio formativo cardinal en tanto proceso de crecimiento personal imprescindible, en el cual el estudiante paulatinamente asume la responsabilidad de su comportamiento, tanto en el ámbito convivencia como en su desarrollo Intelectual, adquiriendo derechos y deberes, consigo mismo y con su entorno.

XI. Las normas que regulan la vida escolar se sustentan en valores compartidos por toda la comunidad educativa, y por lo tanto, son de aplicación irrestricta, en un marco formativo y pedagógico.

XII. El Colegio San Lorenzo asume proactivamente la defensa del medio ambiente, promoviendo la sensibilización y concientización con actitudes y acciones de preocupación, respeto y cuidado del entorno mediato e inmediato.

XIII. A través de nuestra labor formativa propiciamos mejoras en la calidad de vida de nuestra comunidad, promoviendo estilos de vida saludable, especialmente en lo relativo a hábitos y actitudes positivas hacia dimensiones tales como la alimentación, la práctica del deporte, el desarrollo de la afectividad y la sexualidad. Fomentamos también el autocuidado de la salud especialmente respecto del abuso del alcohol y drogas, y de otros riesgos propios del desarrollo de las culturas juveniles.

XIV. El Colegio San Lorenzo es una comunidad abierta y como tal, acoge el aporte de todas y todos quienes formaron parte de su institución, así como también valora y cultiva una interrelación orgánica con otras instituciones educativas o culturales de carácter local, regional, nacional y/o internacional.

## **OBJETIVO GENERAL VALORES**

Entendemos los valores como un conjunto de criterios en relación a los cuales se mide la realización en existencia, actitud y acción —individuales o colectivas— de aquello que los respectivos vocablos nombran; estos criterios

dan sentido a cada una de esas dimensiones y establecen así condiciones de identidad para quien los sustenta.

Tomando como marco las relaciones intra e interpersonales de cada ser humano, se han identificado tres órdenes que se caracterizan según las relaciones del individuo consigo mismo, sus relaciones con los demás, y su relación con el medio. En esta perspectiva, el Colegio demanda de sus actores una identificación con tres grandes dominios valóricos referidos, respectivamente, a la autonomía, el respeto y el liderazgo.

Los integrantes de nuestra Institución cultivan sus relaciones en torno a estos tres grandes dominios que deben constituir los pilares de la formación de nuestros estudiantes y de la convivencia al interior de la comunidad educativa. Satisfacer lo enunciado por estos tres grandes dominios - que en determinadas circunstancias alternan predominancia moldeando o moderando a los otros- requiere de una coherencia que permita la gravitación de ellos en la realidad.

A continuación se presenta cada dominio con una breve explicación de su significado y los valores que la comunidad del Colegio San Lorenzo destaca en forma más coincidente.

## **Autonomía**

Aplicación de premisas y herramientas para la autodeterminación y para la construcción de la propia identidad.

- Libertad: respeto a sí mismo y proyección del desarrollo personal en un marco de ejercicio de derechos y cumplimiento de deberes; búsqueda

personal de la sabiduría y el pluralismo

- Responsabilidad: obligación de responder por los propios actos, así como también por sus efectos.
- Honestidad: integridad en el pensar, en el decir y en el actuar.
- Perseverancia: constancia para el desarrollo de procesos y el logro de objetivos

## **Respeto**

Se basa en una apertura a la alteridad, lo cual implica no sólo una comprensión y un reconocimiento de la diversidad, sino también una disposición activa a no reducirla a estándares homogéneos, es decir, una disposición activa a no discriminar y a resistir todo principio de discriminación.

Tolerancia: Consideración a los enunciados y prácticas prescritas y aceptadas libremente por la comunidad; clave para entender y respetar la diversidad en contextos locales y de globalización de la era actual.

Lealtad: Fidelidad a una persona o causa en tanto depositaria del valor y en la medida que esta fidelidad depende de nuestro consentimiento.

Solidaridad: Adhesión circunstancial a una causa de otros, a través de la empatía y el esfuerzo por apoyar el mejoramiento de una condición o situación.

Participación: capacidad de compartir una meta común y contribuir a su logro, valorando las contribuciones de todos y anteponiendo la agenda colectiva a la agenda personal.

## **Liderazgo**

Capacidad de acción innovadora y ejemplar en el medio. Capacidad de “hacer una diferencia” que aporte mejoramiento al ámbito específico de relevancia de la acción en cuestión.

- Excelencia: el gusto por el trabajo individual y colectivo de calidad, sumado al esfuerzo y el afán de preparación y superación para lograrlo.
- Pro actividad: impulso hacia adelante, iniciativa para identificar caminos y atreverse a seguirlos en una acción precedida por el conocimiento y la reflexión.

- Compromiso: coherencia de la historia personal con los valores declarados, y adhesión activa a ideas, personas y causas en un marco de respeto a los derechos de los demás.

## **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

### **ÁREA PROCESO: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO**

1.- Consolidar un modelo de gestión pedagógica que contemple el fortalecimiento de los procesos de Preparación de la Enseñanza, Acción Docente en el Aula y Evaluación de la Implementación Curricular, mediante un programa de supervisión y apoyo en aula a los docentes, con el propósito de elevar la calidad del proceso educativo y alcanzar más y mejores aprendizajes

por parte de los alumnos y alumnas del establecimiento.

## **META**

El 90% de los docentes cumplen y aplican los requerimientos técnicos del proceso de enseñanza aprendizajes referidos a la Preparación de la Enseñanza, Acción Docente en el Aula y Evaluación de la Implementación Curricular, asegurando una óptima implementación del currículum escolar.

2.- Fortalecer el proceso de apoyo al desarrollo de los estudiantes, mediante la aplicación de estrategias pedagógicas que conlleven a superar el rezago de aprendizajes, potenciar habilidades destacadas y Superar dificultades sociales, afectivas y conductuales, para garantizar un adecuado desarrollo de sus potencialidades.

## **ÁREA DE PROCESO: LIDERAZGO**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3**

Fortalecer el rol directivo y técnico pedagógico en relación al seguimiento de la implementación curricular, con el fin de apoyar y evaluar el desarrollo de la acción pedagógica en el aula y comprometer a los docentes con el mejoramiento continuo.

**META:**

El equipo directivo y técnico pedagógico realizará a lo menos una visita al aula por semestre al 100% de los profesores, sistematizando la información y evaluando su ejercicio pedagógico.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**

Fortalecer el Liderazgo en la conducción del Proyecto Educativo Institucional, mediante estrategias de orientación, dirección, implementación y evaluación de los planes, proyectos y acciones curriculares e institucionales, con un enfoque centrado en una cultura de altas expectativas, que favorezca la concreción de las metas institucionales.

**META**

El Director y su Equipo de Gestión, dirigen y apoyan la elaboración, ejecución y evaluación de los 100% de los planes, proyectos y acciones curriculares e institucionales contemplados en el PEI, sistematizando la información en torno al

desarrollo de cada uno de ellos.

## **ÁREA DE PROCESO: CONVIVENCIA ESCOLAR**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 5**

Consolidar la relación de colaboración y participación de todos los estamentos de la comunidad escolar: Consejo Escolar, Consejo de Profesores, Centro de Padres y Centro de Alumnos, mediante estrategias de funcionamiento y comunicación efectiva, que permita a sus miembros informarse, organizarse y contribuir positivamente a las acciones emprendidas por la escuela.

### **META**

El 100% de los estamentos de la comunidad educativa, funcionan y participan activamente en los programas y acciones que desarrolla la institución escolar.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 6**

Consolidar la adquisición y puesta en práctica, por parte de los estudiantes, de los rasgos y actitudes que configuran el perfil de Alumno y de Alumna del Colegio España, con el propósito de fortalecer la sana Convivencia al interior y entorno de la comunidad escolar.

### **META**

El 90% de los estudiantes conocen el perfil del alumno y alumna del Colegio España y actúan en consecuencia a las actitudes y comportamientos establecidos.

## **ÁREA DE PROCESO: GESTIÓN DE RECURSOS**

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 7**

Asegurar la dotación de recursos profesionales idóneos, recursos materiales, didácticos, tecnológicos, de soporte y de servicios requeridos para el funcionamiento óptimo de la institución escolar en las cuatro áreas de procesos, para apoyar en forma consistente el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales planteadas en el Proyecto Educativo institucional.

## **META**

El 100% de los estamentos del establecimiento educacional cuentan con los recursos requeridos para desarrollar sus respectivas funciones, proyectos y acciones.

## **ÁREA DE RESULTADOS**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 8**

Mejorar significativamente los aprendizajes de los alumnos de 1° a 8° Básico en las Asignaturas de Lenguaje y Comunicación y Matemática, potenciando sus habilidades lingüísticas y matemáticas asegurando su éxito escolar.

## **META**

75% de los alumnos de 1° a 8° básico, alcanzan los Niveles de Logros Medio y Medio Alto en las Asignaturas de Lenguaje y Comunicación y Matemática.

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Consolidar un alza en los Niveles de Logro del SIMCE de 4° básico, en las Asignaturas de Lenguaje - Comunicación y Matemática, en los próximos 4 años, mejorando el desempeño y dominio de los alumnos en las habilidades lingüísticas y matemáticas y los indicadores de calidad de la gestión educativa de la escuela.

### **META**

El 75% de los alumnos y alumnas de 4° básico, se ubicarán en un estándar de Nivel Elemental o Adecuado de Aprendizaje en la Medición SIMCE Lenguaje y Comunicación y Matemática, que se efectuará en un plazo de 4 años

## **- RESEÑA HISTÓRICA**

El 12 de Octubre de 1987 la Ilustre municipalidad de Iquique recibe del Ministerio de Educación el nuevo establecimiento educacional que se ubica en el sector de “Las Dunas” y que acogerá principalmente a niños y niñas de grupos familiares erradicados de poblaciones de emergencia y familias que se han trasladado al nuevo sector de Iquique, también se agrega a este proyecto educacional un grupo de alumnas y alumnos de la Escuela N° 5 del Buen Pastor que se trasladan junto a su equipo directivo y docente a las nuevas instalaciones con el objetivo de conformar el establecimiento educacional que recibe como denominación “Colegio San Lorenzo” y que es apadrinada por la colonia española residente.

Actualmente la escuela tiene una matrícula de 496 alumnos divididos en los niveles de pre básica, pre básica NEL, básica y a partir del año 2014 por resolución N° 422 se incorpora la Educación Básica de adultos con 1 curso de Nivel básico 1 (1° a 4° básico, 1 curso Nivel básico 2 (5° y 6°) y 1 curso de Nivel básico 3 (7° y 8°). El trabajo pedagógico en todos los niveles del establecimiento se realiza con énfasis en el desarrollo artístico, la identidad regional y el desarrollo de habilidades para la resiliencia, otorgando a sus alumnos y alumnas todas las oportunidades para lograr aprendizajes significativos. A partir del año 2012 se incorpora al régimen de Jornada Escolar Completa con un interesante proyecto pedagógico, que con el transcurrir del tiempo se ha ido adaptando a las necesidades y demandas de los alumnos incorporando talleres que potencian sus competencias lingüísticas y matemáticas a través del arte y las nuevas tecnologías, el

año 2014 se incorpora al curriculum el sub sector de Lengua indígena que se potencia con la inclusión de talleres de telares, teatro y danza a través del programa ACCIONA del Consejo de la cultura y las artes, estas nuevas experiencias articuladas en conjunto con la Unidad Técnico pedagógica están dando un plus a la formación de los alumnos y alumnas quienes día a día avanzan en procesos identitarios.

Los actores de esta comunidad escolar comparten deberes y derechos, todo ello en el marco de la citada ley de la república, del reglamento orgánico, y de las normativas internas de la institución. Sus estamentos dan cuerpo a una comunidad escolar activa cuyo objetivo y responsabilidad es materializar el Proyecto Educativo Institucional que a continuación se expone:

## **SÍNTESIS DE ANTECEDENTES DEL ENTORNO**

Los alumnos y alumnas del establecimiento provienen en su mayoría de un sector de tomas con un alto índice de pobreza y marginalidad, por lo que en sus primeros años presenta muchos problemas con las pandillas del sector, sin embargo, con el transcurrir del tiempo el trabajo de los docentes logra resultados y se empiezan a ver cambios, siendo fundamental el trabajo que se realiza en el área extraescolar y que transforman al establecimiento en un referente del trabajo artístico, logrando destacarse la banda instrumental y el grupo folklórico quienes exhiben logros a nivel comunal, regional y nacional.

## **SÍNTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGÓGICOS**

Estimula la práctica de un concepto educativo co-educacional impulsando y facilitando a través de actividades grupales la integración, la convivencia y el conocimiento de las alumnas y alumnos.

.- Fomenta la práctica de un estilo de formación que respete las diferencias individuales, descubriendo y trabajando las necesidades específicas de cada alumno y sus potencialidades.

.- Estimula el logro de una formación integral, basado en el desarrollo de los valores de: colaboración, respeto, solidaridad. Responsabilidad y disciplina, fomentando el pensamiento crítico, reflexivo y creativo.

.- Potencia todas las actividades escolares y extraescolares que, a través del arte, la ciencia y la recreación, favorezcan la educación del tiempo libre.

### **META**

El 100% de los docentes, Profesionales y Asistentes de Educación, desarrollan acciones sistemáticas y complementarias que favorecen el desarrollo integral de los alumnos y alumnas.

## **- LÍNEAS DE ACCIÓN, PROGRAMAS Y/O PROYECTOS ESPECÍFICOS**

### **PROYECTOS ESPECÍFICOS**

#### **Objetivos específicos y Acción educativa**

- 1- Posibilitar la integración a la vida ciudadana de una personalidad equilibrada, moral, intelectual, estética y físicamente.
- 2- Inculcar el concepto del honor y el sentido de la responsabilidad.
- 3- Desarrollar e internalizar el sentimiento de Patria, el respeto a las Instituciones ciudadanas, el culto a los próceres, a las Tradiciones Nacionales, afianzando la convicción de una vida democrática, como patrimonio de la comunidad argentina.
- 4- Procurar la participación activa del alumno mediante su expresión creadora, de acuerdo a su naturaleza y a su realidad como adolescente dentro de la comunidad.
- 5- Canalizar la comprensión del hombre, y sus obras mediante el análisis histórico, geográfico y filosófico, científico, artístico, literario y tecnológico, orientando sus conclusiones a través de la observación, comprensión y experimentación.
- 6- Satisfacer la afectividad estética mediante la comprensión de la naturaleza y esencia del arte en todas sus manifestaciones.
- 7- Afianzar como segunda lengua de comunicación el idioma inglés.
- 8- Posibilitar que el alumno participe de una educación física adecuada

gradualmente a su nivel de crecimiento, mediante actividades gimnásticas extra-escolares.

9- Afianzar el seguimiento y la conducción pedagógica de los alumnos mediante la atención, guía estímulo de sus intereses y aptitudes.

10- Aplicar la metodología que permita, en todos los casos, la evaluación del rendimiento del alumno/a, la supervisión y la evaluación periódica del Plan de Estudios.

11- Inculcar los ideales de convivencia, respeto y amor al prójimo .

### **Acción educativa**

1- Nuestra Educación y Formación debe tener un profundo sentido de lo humano dentro del marco de valores cristianos de la Nación.

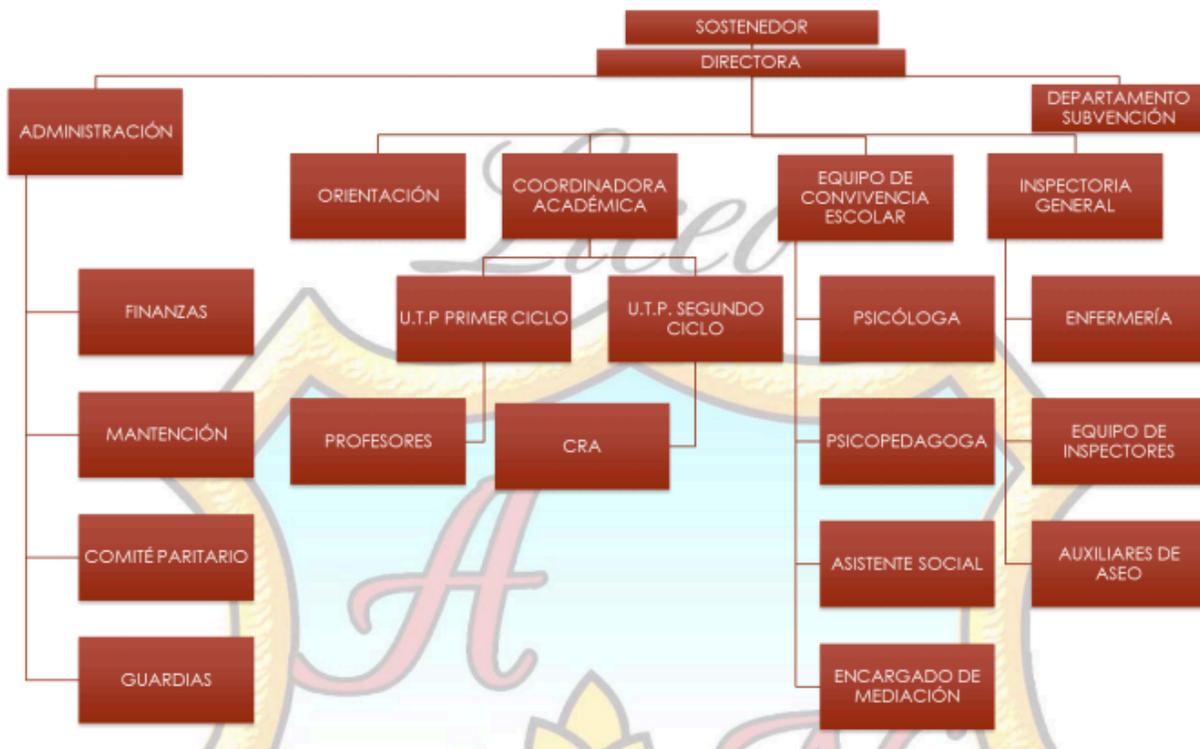
2- La Educación y Formación será una práctica permanente y no temporal.

3- La Educación será una práctica constante de amor a la libertad.

4- La Educación debe desarrollar en nuestros alumnos/as la facultad de reflexión, de acción y de imaginación.

5- La Acción Educativa está fundamentada para alcanzar estos objetivos en cuatro componentes: SABER, SABER HACER, SABER SER Y APRENDER A CONVIVIR CON LOS DEMÁS. Y sólo el estudiante que pueda entenderlo, por medio de la dedicación de sus Maestros, es el que está preparado para la vida.

**- DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERATIVA (ORGANIGRAMA)**



**- DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA**

## **Área responsable: dirección y subdirección**

Objetivo general:

Disponer los recursos humanos, materiales y financieros, en un orden organizacional consistente.

### **Objetivos estratégicos:**

1. Lograr que las instancias formativas para los distintos estamentos, tengan una alta participación y adhesión comprometida con la institución.
2. Lograr el cumplimiento y responsabilidad de todos los estamentos en cuanto a las obligaciones propias de su rol.
3. Instalar medios efectivos de comunicación a nivel de la Comunidad Educativa que permitan mantener información de todas las áreas y actividades que se llevan a cabo en la Institución.
4. Replantear la organización administrativa y de recursos, especialmente las normas y procedimientos, para dar respuesta satisfactoria a las demandas que se hacen a la Institución.
5. Coordinar recursos financieros y actividades del Colegio, con los distintos organismos internos y estamentos.
6. Promover el respeto y cuidado del medio ambiente, con iniciativas que consigan una alta convocatoria, participación y compromiso.
7. Generar estrategias de participación, liderazgo, conducción colegiada y responsabilidad compartida hacia el logro de objetivos educacionales.

## **- FASES DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **EVALUACIONES**

- 1- Diagnóstico: Se realizará en el mes de Marzo para poder identificar necesidades que se encuentran en el establecimiento y así poder planificar acciones a realizar durante el año.
- 2- Proceso: Durante el proceso se realizarán actividades, entrevistas, acciones pedagógicas, encuestas, talleres para poder ir visualizando el avance de estas en beneficio al establecimiento Colegio San Lorenzo.
- 3- Final: Se evaluara en el mes de diciembre para poder tomar decisiones en pro del colegio San Lorenzo.

#### **Responsables de ejecución del PEI:**

Los responsables de ejecutar este DIRECTOR, UTP, ORIENTADORA, EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO, PROFESORES DE NB1 NB2.

## **Análisis del Diagnóstico Situacional.**

### **Áreas y Dimensiones**

El Modelo de Gestión Escolar se compone de Áreas, Dimensiones y Elementos de Gestión.

Las **Áreas** son el ámbito clave de la gestión de un establecimiento educacional y son de dos tipos: procesos y resultados.

El Modelo de Calidad propone cinco áreas de las cuales cuatro son de **proceso**:

**Gestión Curricular**, que es el área central del Modelo ya que aquí se encuentran los principales procesos del establecimiento educacional, el área de **Liderazgo**, que impulsa, conduce los procesos y da coherencia a la actuación de actores de la comunidad educativa, el área de **Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes**, y el área de **Recursos**, que se orienta a la generación de condiciones que permitan la implementación de la propuesta curricular de los

establecimientos y un área de Resultados, que acusa el impacto de las áreas ya mencionadas.

Cada área se encuentra desagregada a través de un total de 15 **Dimensiones** que expresan el contenido técnico del área en forma desagregada. Cada dimensión alude a un proceso general y contenidos relevantes de la gestión institucional y pedagógica. Cada dimensión está compuesta por una serie de prácticas que identifican y describen los elementos y criterios específicos que deben ser abordados para la mejora de la gestión.

Las Áreas de **Procesos** se dan en el plano de las **Prácticas de Gestión** y estas se entienden como la forma de trabajo que debe ser asumida por toda la comunidad escolar incluido el sostenedor, para que, desde el quehacer cotidiano se desarrolle y potencie el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes, desde una perspectiva integral para brindar mejores oportunidades. Se expresa en mecanismos, metodologías, estrategias y/o procedimientos.

El Área de **Resultados** se da en el plano de los datos e informaciones que posee o genera el establecimiento educacional, que dan cuenta del resultado de los aprendizajes, de los logros institucionales y el nivel de satisfacción de la comunidad educativa.

El modelo está conformado por las siguientes áreas:

a) Liderazgo (Proceso).

- b) Gestión Curricular (Proceso).
- c) Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes (Proceso).
- d) Recursos (Proceso).
- e) Resultados. (Resultado)

## **Ámbitos y Criterios**

### **Liderazgo**

El área de Liderazgo comprende los procedimientos desarrollados por el equipo directivo para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales; así como también conducir a los actores de la comunidad educativa al logro de los objetivos y metas institucionales.

Esta área se compone de 4 dimensiones:

- **Visión Estratégica y Planificación**

Prácticas de planificación realizadas en el establecimiento educacional que favorecen el logro de los objetivos y metas institucionales.

- **Conducción**

Prácticas del director y del equipo directivo que aseguran un actuar coordinado de los actores de la comunidad educativa, en función del logro de los objetivos y metas institucionales y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

- **Alianzas Estratégicas**

Prácticas del establecimiento educacional para asegurar que la articulación con actores u organizaciones de su entorno contribuyan al logro de sus objetivos y metas institucionales.

- **Información y Análisis**

Prácticas del establecimiento educacional para generar y analizar información útil para la evaluación institucional, la toma de decisiones y rendición de la cuenta pública

## **Gestión Curricular**

El área de Gestión Curricular involucra a todas las prácticas realizadas en el establecimiento educacional para asegurar desde la sustentabilidad del diseño e implementación de una propuesta curricular hasta la evaluación del mismo en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Las cuatro dimensiones de esta área son:

- **Organización Curricular**

Son todas aquellas prácticas tendientes a asegurar que la propuesta curricular diseñada sea coherente con el PEI y articulada tanto con el Marco Curricular como con las Bases Curriculares (Educación Parvularia) atendiendo a las necesidades e intereses de todos los estudiantes.

- **Preparación de la Enseñanza**

Prácticas realizadas en el establecimiento educacional que aseguran la organización, el análisis y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, en coherencia con la propuesta curricular y las necesidades e intereses de los estudiantes.

- **Acción Docente en el Aula**

Son las experiencias realizadas en el establecimiento educacional, para garantizar que la implementación curricular se concrete en el aula a través del proceso de enseñanza aprendizaje.

- **Evaluación de la Implementación Curricular**

Aquellas prácticas realizadas en el establecimiento educacional para determinar el grado de desarrollo e impacto que tiene la implementación del diseño curricular.

## **Área de Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes**

En esta área convergen las acciones que se realizan en el establecimiento educacional para considerar las diferencias individuales de los actores de la comunidad educativa y promover la convivencia de los mismos favoreciendo un ambiente propicio para el aprendizaje.

Las dos dimensiones que componen esta área son:

- **Convivencia Escolar**

Prácticas realizadas en el establecimiento para asegurar que la interacción de los actores de la comunidad educativa se dé en un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes.

- **Formación Personal y Apoyo a los Aprendizajes de los Estudiantes**

Incluye las acciones realizadas en el establecimiento educacional para contribuir al desarrollo psicosocial, cognitivo, afectivo y físico de todos los estudiantes.

## **Área de Recursos**

El área de Recursos envuelve la totalidad de las prácticas realizadas en el establecimiento educacional para asegurar tanto el desarrollo de docentes y asistentes de educación como la organización y optimización de los recursos en función del logro de los objetivos y metas institucionales.

Esta área se compone de las dos siguientes dimensiones:

- **Recursos Humanos**

Son las prácticas realizadas en el establecimiento educacional que procuran el desarrollo profesional del personal docente y asistente de educación en coherencia con el logro de metas institucionales.

- **Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos.**

Aquellas prácticas realizadas en el establecimiento para asegurar la utilización eficiente tanto de los recursos financieros, materiales, tecnológicos, equipamiento e infraestructura en función del logro de objetivos y metas institucionales.

- **Procesos de Soporte y Servicios.**

Prácticas del establecimiento educacional para asegurar sistemas de soporte y servicios que requieren el logro de objetivos y metas institucionales.

## **Área de Resultados**

El área de Resultados abarca los datos, cifras, porcentajes y resultados de mediciones que el establecimiento registra, sistematiza y analiza para evaluar la calidad de sus logros institucionales.

Esta área se compone de tres dimensiones, las que corresponden a:

- **Logros de Aprendizaje**

Datos del establecimiento educacional referidos a niveles de logro de los aprendizajes establecidos en el Marco Curricular.

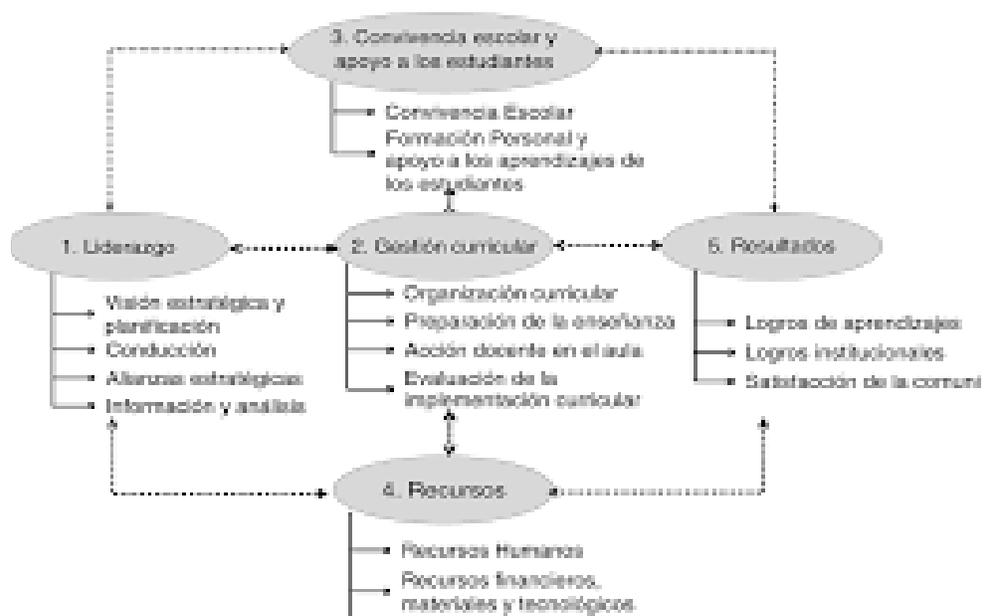
- **Logros Institucionales**

Datos del establecimiento referidos al logro de metas institucionales.

- **Satisfacción de la Comunidad Educativa**

Datos del establecimiento educacional que muestran niveles de satisfacción de los actores de la comunidad educativa.

## Áreas y Dimensiones del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar



## **Desarrollo de los descriptores**

### **Componentes del Modelo**

#### **Elementos de Gestión**

Los Elementos de Gestión son incluidos y que operacionalizan la dimensión e interrogan sobre la práctica del establecimiento educacional. La Guía contiene 57 Elementos de Gestión.

#### **Evidencias**

La Evidencia es una descripción escrita y explícita de la práctica del establecimiento educacional que responde a la interrogante planteada por el elemento de gestión.

## **Medios de Verificación**

Los Medios de Verificación son fuente de información que permite sustentar la evidencia que el establecimiento educacional presenta. Entre los medios de verificación se encuentran: PEI, Reglamento de Convivencia, Reglamento de Evaluación, Libro de Clases, planificaciones, encuestas, actas de reuniones, bases de datos, entre otros.

## MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Existen dos métodos para evaluar las Áreas:

- **Método de Práctica–Despliegue**

Aplicable a las áreas de procesos: Liderazgo, Gestión Curricular, Convivencia y Apoyo a los Aprendizajes de los Estudiantes y Recursos.

La unidad de análisis del método práctica-despliegue es la práctica del establecimiento educacional. El concepto de Despliegue es la propiedad de la práctica, entendida como su capacidad para abarcar los contenidos relevantes de un elemento de gestión.

- **Método de Resultados**

Aplicable al Área de Resultados: Resultados.

### **Niveles de Evaluación de las Áreas de Proceso**

Los niveles de evaluación de la práctica se expresan de dos maneras:

- Puntaje: 0, 1, 2, 3, 4, 5.
- Nivel: describe cada uno de los puntajes.

Con ambas expresiones se construye la escala de evaluación de la práctica.

<b>PUNTAJ E</b>	<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DE EVALUACIÓN</b>
0	No hay práctica	Existen solo datos anecdóticos. No ha método, proceso o procedimiento específico que se realice sistemáticamente.
1	Práctica sistemática de despliegue parcial	<p>La práctica es sistemática, es decir ha sido aplicada al menos una vez y está considerada aplicarla nuevamente.</p> <p>La práctica tiene un despliegue parcial porque abarca solo algunos contenidos relevantes del elemento de gestión (no involucra a todos los contenidos relevantes)</p>
2	Práctica sistemática de despliegue total	<p>La práctica es sistemática, es decir ha sido aplicada al menos una vez y está considerada aplicarla nuevamente.</p> <p>La práctica tiene un despliegue total porque abarca la totalidad de los contenidos relevantes del elemento de gestión.</p>

- 3 Práctica sistemática de despliegue total y orientada a los resultados.
- La práctica es sistemática, es decir ha sido aplicada al menos una vez y está considerada aplicarla nuevamente.
- La práctica tiene un despliegue total porque abarca la totalidad de los contenidos relevantes del elemento de gestión.
- La práctica está orientada a resultados porque contiene metas.
- 4 Práctica sistemática con despliegue total y orientado a los resultados, evaluada y mejorada.
- La práctica es sistemática, es decir ha sido aplicada al menos una vez y está considerada aplicarla nuevamente.
- La práctica tiene un despliegue total porque abarca la totalidad de los contenidos relevantes del elemento de gestión.
- La práctica está orientada a resultados porque contiene metas.
- La práctica incorpora su evaluación como parte de un proceso de mejoramiento continuo. Debe demostrar que ha evolucionado positivamente en el tiempo.
- 5 Práctica efectiva
- La práctica es sistemática, es decir ha sido aplicada al menos una vez y está considerada aplicarla nuevamente.

La práctica tiene un despliegue total porque abarca la totalidad de los contenidos relevantes del elemento de gestión.

La práctica está orientada a resultados porque contiene metas.

La práctica incorpora su evaluación como parte de un proceso de mejoramiento continuo. Debe demostrar que ha evolucionado positivamente en el tiempo.

La práctica de gestión ha demostrado resultados de alta calidad de acuerdo a las metas establecidas. Es decir, se puede demostrar con datos que ha generado los resultados esperados.

## **ANÁLISIS DE RESULTADO**

### **Método de Resultados**

La unidad de análisis del método de resultados son los datos que existen o produce el establecimiento educacional. Para poder aplicar este método es necesario tener datos y estos a la vez deben cumplir con las siguientes condiciones:

- Los datos deben referir a niveles de logros o indicadores de los elementos de gestión.

- Los datos deben ser presentados en series de tiempo. Se entiende por series de tiempo el conjunto de datos registrados durante periodos consecutivos en el tiempo (tres o más).
- Los datos deben permitir establecer tendencias. Entendida como el movimiento de la serie de tiempo.
- Los datos deben permitir comparaciones. Entendida como el contraste de los registros de datos de un establecimiento con los registros de datos de otros establecimientos.

Por lo tanto, el método de resultados no describe prácticas, sino que solicita datos, los que deben cumplir con las condiciones descritas.

### **Niveles de Evaluación del Área de Resultados**

Los niveles de evaluación de los resultados se expresan de dos maneras.

- Puntaje: 0, 1, 2, 3, 4, 5.
- Nivel: describe cada uno de los puntajes

Con ambas expresiones se construye la escala de evaluación de los resultados.

PUNTAJE	NIVEL	DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DE EVALUACIÓN
0	No hay datos	No hay datos Teniendo datos estos son insuficientes para mostrar tendencia.
1	Se reportan series de datos que muestran tendencia	Hay datos. Las series de tiempo muestran tendencia.
2	Se reportan series de tiempo, en su mayoría tendencia positiva.	Hay datos Las series de tiempo muestran, en su mayoría, tendencias y su dirección es positiva, se está mejorando sostenidamente.
3	Se reportan series de tiempo con tendencia positiva en el 80% de ellas.	Hay datos. Las series de tiempo muestran tendencia y su dirección es positiva en el 80% de dichas series, se está mejorando sostenidamente.
4	Se reportan series de tiempo con tendencias positivas y comparadas con otros iguales no es favorable	Hay datos. Las series de tiempo muestran tendencia y su dirección es positiva en el 80% de dichas series, se está mejorando sostenidamente. Al compararse con otros establecimientos de iguales características dicha comparación no es favorable.

5	Se reportan series de tiempo con tendencias positivas y comparadas con otros iguales es favorable	Hay datos. Las series de tiempo muestran tendencia y su dirección es positiva en el 80% de dichas series, se está mejorando sostenidamente. Al compararse con otros establecimientos de iguales características dicha comparación es favorable.
---	---	---

## **PROCESOS DEL SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ESCOLAR (SACGE)**

Los establecimientos educacionales que se incorporan al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar (SACGE), deben realizar los siguientes procesos:

- Proceso de Autoevaluación Institucional.
- Proceso de Planificación del Mejoramiento.
- Proceso de Cuenta Pública a la Comunidad.

### **Autoevaluación Institucional**

Paso inicial del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar (SACGE) y su propósito de obtener un diagnóstico que permita determinar el nivel de calidad de las prácticas de gestión que la escuela o liceo realiza cotidianamente. Además, permite identificar ámbitos que pudieran ser entendidos como oportunidades para el mejoramiento de su propia gestión escolar.

Se construye a partir del análisis de los resultados educativos (SIMCE, PSU, en el caso de la Educación media y porcentaje de titulación de la formación Técnico profesional, en las escuelas con párvulos se consideran los resultados de los núcleos de aprendizaje y en las escuelas rurales multigrado que no rinden SIMCE se consideran los resultados de aprendizaje de los estudiantes reflejados en las calificaciones obtenidas por signaturas en forma semestral), de los resultados de

aprendizaje (evaluaciones asociadas a diversas asignaturas) y de los resultados de eficiencia interna (retiro, renitencia y aprobación). Una vez hecho este análisis, identificando las problemáticas que obstaculizan el progreso de los resultados, se inicia la etapa de las prácticas institucionales y pedagógicas.

### **Planificación del Mejoramiento**

La autoevaluación tiene dos resultados: el primero, proveer de un diagnóstico de la realidad institucional y el segundo, iniciar un proceso de implementación de acciones tendientes a mejorar la calidad de los procesos que se desarrollan en la escuela, para alcanzar niveles de calidad en los aprendizajes de los estudiantes.

Es por esta razón que la autoevaluación se entiende como un sistema de mejoramiento continuo pues no implica acciones aisladas sino que la producción de un círculo virtuoso que se inicia con la reflexión interna de docentes, directivos, sostenedores y estudiantes, para avanzar en acciones de mejora.

El Plan de Mejoramiento, es el instrumento que debiera recoger y articular todas las acciones prioritarias que el establecimiento emprenderá para mejorar aquellos procesos institucionales que tendrán mayor impacto en las prácticas vinculadas con los resultados y con el logro de los objetivos del Proyecto Educativo Institucional del establecimiento, detectados mediante la Autoevaluación. Cada Elemento de Gestión seleccionado como prioritario, o la articulación de algunos de ellos, demandará una serie de acciones precisas y específicas, que escalonadas en el tiempo, estarán orientadas a mejorar los procesos de gestión del establecimiento. Es importante destacar que estas acciones pueden perfectamente irradiar a un conjunto de Elementos de Gestión, y por tanto varios Elementos de Gestión se vean implicados en una acción de mejora. Cada acción o conjunto de acciones deben tener asignando claramente, un cronograma,

responsables, indicadores, recursos y modalidades de obtención, necesarios para desarrollarlas. Es responsabilidad del equipo de gestión directiva diseñar el Plan de Mejoramiento, en conjunto con otros actores relevantes, que tendrán responsabilidad en las acciones definidas.

Fase en donde se diseñan, planifican, ejecutan y evalúan acciones que permitan instalar o mejorar las prácticas, en los ámbitos que se han priorizado y que posibiliten los cambios que el establecimiento necesita para optimizar sus sistemas de gestión y mejorar sus resultados.

Se definen metas de resultados educativos, de aprendizaje y de eficiencia interna.

El Plan de mejoramiento educativo implica para el establecimiento educacional:

- Disponer de diagnósticos y evaluaciones de las prácticas institucionales y pedagógicas y de los aprendizajes, que den cuenta del estado inicial y el nivel de logro de los aprendizajes asociados.
- Comprometer objetivos esperados para el logro de las metas posibles de alcanzar en un corto o mediano plazo.
- Planificar acciones para fortalecer prácticas institucionales y pedagógicas.
- Priorizar las prácticas institucionales y pedagógicas, que apunten directamente a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
- Establecer monitoreo y seguimiento, permitiendo definir los aprendizajes logrados y los ajustes necesarios.

En este contexto, es fundamental generar compromisos compartidos de los diversos actores del establecimiento educacional, en torno a los propósitos de mejoramiento; acordar una planificación referida a metas y productos asociados a aprendizajes e identificar necesidades y demandas de apoyo externo, que pueden ser cubiertas a través de asesoría técnica ministerial, de los equipos técnicos del sostenedor y/o asistencia técnica educativa externa.

Para apoyar y fortalecer este proceso, es necesario generar un estilo de liderazgo que permita una reflexión crítica en todos los estamentos del establecimiento acerca de sus prácticas y resultados. El liderazgo, por naturaleza y estructura, está depositado en el Equipo de Gestión Directivo del establecimiento, pues son ellos los principales responsables de la organización, y de su mejoramiento. Sin embargo, un buen líder se destaca por la capacidad de involucrar a otros en las tareas y logro de objetivos institucionales. En este sentido, se requiere potenciar los liderazgos existentes, para fortalecer el aprendizaje institucional en base al mejoramiento continuo de las prácticas educacionales.

Este Plan de Mejoramiento tendrá un horizonte de dos a tres años, tiempo estimado suficiente para dar cuenta de avances y logro en las mejoras priorizadas. Durante este tiempo se realizará un monitoreo anual, a través de indicadores, que vayan dando cuenta de los avances alcanzados respecto de los objetivos específicos definidos, para detectar a tiempo los efectos que tendrán las actividades desplegadas en el Plan de Mejoramiento. De esta forma, cada actividad o conjunto de actividades, programa o proyecto que afectan un Elemento de Gestión, y que persiguen determinados objetivos, define sus respectivos indicadores de proceso y resultados.



## **Cuenta Pública a la Comunidad**

Fase final del modelo cuyo objetivo es transparentar los avances, dificultades y desafíos de mejoramiento que se han registrado a partir de la implementación del Plan de Mejoramiento Educativo.

Es un mecanismo anual a través del cual se informa a la comunidad educativa, de los avances y resultados del establecimiento, posibilitando que éstos puedan estar informados sobre los procesos educativos en los que los estudiantes están involucrados y apoyar las iniciativas del establecimiento para mejorar los resultados y logros que van obteniéndose. La Cuenta Pública permitirá entregar información a la comunidad educativa sobre el Plan de Mejoramiento y sobre los resultados del año.

La Cuenta Pública debe estructurarse a partir de la información recogida a través del proceso de Seguimiento y por lo tanto dar cuenta clara del nivel de logro alcanzado, medido a través de los Indicadores de Proceso durante la implementación del Plan, y de los Indicadores de Resultados al finalizar la ejecución del Plan de Mejoramiento.

## **1.1 Contextualización**

El colegio san Lorenzo ,es un Establecimiento Municipal Gratuito cuyo sostenedor es la Ilustre Municipalidad de Iquique , siendo administrada por el DAEM comunal. Atiende niños y niñas desde pre kínder a octavo básico con jornada escolar completa. De lo anterior se comprende que todos los recursos económicos con que la escuela cuenta son los provenientes de la subvención regular, subvención escolar preferente, SEP, FAEP, FAGEM, SUBVENCIÓN DE MANTENCIÓN, entre otros recursos, PROYECTOS Y FONDOS que otorga el estado a través del Ministerio de Educación.

La matrícula total asciende a 370 alumnos de los cuales el %56.8 son prioritarios, el % 34.8 son preferentes y solo un %8.4 son alumnos sin categorizar. De esta manera el nivel de vulnerabilidad asciende al 92% según el IVE 2016, sumado a carencias sociales y culturales en la mayoría de las familias, siendo el tercer quintil promedio de la institución.

Para la atención de los 370 niños y niñas se cuenta con 4 Docentes Directivos, 27 Docentes, 25 Asistentes de la Educación, 32 funcionarios SEP y 9 Profesionales del Equipo de Integración Escolar PIE.

En cuanto a infraestructura, sus características están dadas por ser una escuela urbana inserta en un contexto de ciudad ; cuenta con alcantarillado público, el agua es potable , no existe dificultad de conectividad a internet. En cuanto al edificio mismo, este es antiguo y se ha ido adaptando a los requerimientos de aumento de la población que hoy son insuficientes. La escuela solo está en condiciones de ofrecer 25 cupos para el nivel de Transición 1, ningún otro curso tiene matrícula disponible para el año 2017. El Departamento de Educación Comunal se encuentra en la etapa de diseño de la nueva escuela, cuyos recursos han sido priorizados por el Gobierno Regional. Es importante señalar que en la actualidad el edificio no cuenta con recepción de obras final.

## **1.2 Antecedentes Históricos del colegio San Lorenzo**

El colegio san Lorenzo se encuentra ubicado en el sector sur de la ciudad de Iquique.

Los problemas más relevantes de su población están en los bajos ingresos económicos que perciben produciendo un ingreso per cápita por debajo de la media.

El colegio san Lorenzo nace bajo el alero de los antiguos fundos del sector. Sus inicios se remontan a las ya olvidadas casas patronales; donde sus dueños, los patronos, valoraban con visión de futuro la relevancia de la educación para sus hijos. Es por eso, que habilitan pequeñas escuelas contratando profesores para sus hijos. En estas pequeñas escuelas también comienzan a asistir los hijos de sus trabajadores y posteriormente niños y niñas de lugares aledaños.

La escuela ha formado parte de la historia de Iquique desde el año 1951, cuando por Decreto Supremo se confiere la fecha de creación el 9 de Abril, pero el 11 de Abril abre sus puertas a la comunidad con el nombre de “Escuela Mixta N° 28” teniendo en un principio una matrícula inicial de 64 estudiantes, los que asisten en jornadas alternas desde primero básico a sexto básico, siendo todos ellos atendidos por la misma Directora en su calidad de Escuela Unidocente.

Ya a fines de los setentas, la Escuela da respuesta a las capacidades diferentes de los estudiantes, creando así el primer grupo diferencial.

En el año 1980, la Escuela recibe a 30 niños y niñas en kínder, formando así el primer nivel de Educación de Párvulos.

El Centro de Recursos de Aprendizajes CRA, comienza a funcionar en el año 2000. Ese mismo año, comienza la jornada escolar completa.

Un año más tarde, se crea el Primer Nivel de Transición (Pre-Kínder) donde asisten por primera vez a su salón de clases 17 niños y niñas de la ciudad de Iquique.

El colegio san Lorenzo comprometido con la educación de calidad obtiene la excelencia académica en el año 2004, la cual se pierde por un periodo y en el 2008 se vuelve a obtener hasta la fecha.

En el año 2010 y producto de la Meta Presidencial de Aumento de Cobertura pre-escolar, se construye al interior de la escuela un Jardín Infantil Vía Transferencias de Fondos JUNJI con una Sala Cuna y Nivel medio con una capacidad total de atención de 54 párvulos.

### **1.3 Proyecto Educativo Institucional (Extracto)**

En el 2015 surge un nuevo paradigma educativo de la Escuela, donde se reformula el PEI, para dar paso a la Programación ICE (Integración de la Cultura en la Escuela), aquí se formalizan las diferentes actividades culturales articuladas con el currículum nacional. Estas actividades, como por ejemplo el café literario, la feria costumbrista, son hoy en día actividades que atraen a toda la comunidad. Ese mismo año, se cataloga el colegio san Lorenzo , como Escuela Autónoma.

En el año 2016 se consolidan nuestros sellos pedagógicos que nos sustentan. Estos son: Cultura, Patrimonio y Medio Ambiente.

### **1.3.1 Visión**

El colegio san Lorenzo aspira a ser líder en la formación tanto académica como cultural, patrimonial y medio ambiental de nuestros estudiantes, proporcionándoles una educación integral e inclusiva.

### **1.3.2 Misión**

“Formar personas de manera integral, a través, de un enfoque pedagógico cultural (ICE) desarrollando aprendizajes de calidad que les permita enfrentarse al mundo, rescatando los valores asociados a la identidad local y nacional de la cultura, el patrimonio y el cuidado de la naturaleza, formar ciudadanos capaces de contribuir a la sociedad”

### **1.3.3 Definiciones y Sentidos Institucionales**

Principios y Enfoque Educativo:

- Pedagógico Cultural
- Pedagógico Patrimonial
- Pedagógico Medioambiental

Los principios del colegio san Lorenzo la definen como una Casa de Estudios con un Proyecto Educativo de carácter Humanista, Pedagógico-Cultural y Laico.

En coherencia con el Proyecto Educativo Institucional y los Objetivos Fundamentales Transversales que promueve la Reforma Educacional, los principios y valores que el establecimiento fortalece y fortalecerá para el desarrollo personal e integral de las alumnas y alumnos son:

- Esfuerzo
- Perseverancia
- Disciplina

## **Ideario**

### **Sellos Educativos**

El colegio san Lorenzo declara como sellos educativos institucionales los siguientes:

**PATRIMONIO:** La comunidad educativa del colegio san Lorenzo define como Patrimonio local toda la herencia cultural transmitida de generación en generación.

**CULTURA:** La comunidad educativa del colegio san Lorenzo define cultura como todo conocimiento, artes, creencias y costumbres, valores, hábitos y habilidades de una persona adquiridas en la sociedad.

**MEDIO AMBIENTE:** La comunidad del colegio san Lorenzo entiende como medio ambiente el entorno que condiciona la forma de vida en sociedad y que incluye valores naturales, sociales y culturales que existen en un lugar y momento determinado.

El colegio san Lorenzo, opta por un Currículum centrado en el alumno, de esta manera consolida su proceso educativo basado en el Humanismo, con especial énfasis en el desarrollo de las competencias de los alumnos fortaleciendo la identidad y compromiso con la comunidad estudiantil por rescatar los valores que los identifica como parte de la localidad de Iquique ,Objetivos de Aprendizaje (OA) para cada nivel y que adicionalmente buscan dar comienzo a la nueva Estructura del ciclo escolar y resguardar el tiempo de libre disposición de la escuela y Actualizar los contenidos, habilidades y actitudes a desarrollar lo que nos permite preparar alumnos y alumnas capaces de vivir como personas y como ciudadanos que valoran la cultura de su nación, expresada tanto en el ámbito local como nacional.

El quehacer pedagógico de nuestra institución, está centrado en un Proyecto Educativo con un enfoque pedagógico cultural cuya principal característica es el desarrollo de las capacidades, habilidades y talentos de nuestros estudiantes. Priorizando el aprendizaje que contemple los cambios individuales, además de las diferencias que cada niño de nuestra escuela presente. El modelo que sustenta este proyecto es el constructivista que permite incentivar las posibilidades creativas y una constante renovación de las metodologías a favor de resolver las necesidades emergentes con dinamismo y capacidad en coherencia con los requerimientos de la reforma educacional propiciada por el Ministerio de Educación.

## **Perfil del Estudiante**

Nuestra Escuela aspira a que sus alumnos se identifiquen con los valores declarados en nuestro ideario, desarrollando un proyecto educativo que les permita alcanzar una educación calidad , con un potenciado gusto y disfrute por la cultura local y nacional.

Es por esta razón que el alumno que egresa del colegio san Lorenzo se caracterizará por:

- Mostrar motivación por el aprendizaje.
- Esforzarse en superar las adversidades que se le presentan.
- Respetar y dar valor a las ideas, creencias y opiniones de las personas.
- Ser perseverante en lograr los objetivos propuestos.
- Actuar con responsabilidad en las actividades que se compromete.
- Mostrar disciplina y orden en la persecución de un objetivo o meta.
- Entender las normas y comprender las sanciones propias de su establecimiento educacional.
- Amar y respetar su cultura local y nacional.
- Valorar y respetar el medio ambiente.

## 1.4 RESULTADOS EDUCATIVOS

### 1.4.1 Simce 4° Básico

Asignatura	Tendencia Últimos 3 años	Resultados Año 2012		Niveles de logro Año 2012			Resultados Año 2013		Niveles de logro Año 2013			Resultados Año 2014		Niveles de logro Año 2014		
		Nº Estudiantes	Porcentaje Promedio	Inicial	Intermedio	Avanzado	Nº Estudiantes	Porcentaje Promedio	Inicial	Intermedio	Avanzado	Nº Estudiantes	Porcentaje Promedio	Inicial	Intermedio	Avanzado
Lenguaje	-	30	221	70.0	30.0	0.0	40	258	*	*	*	37	242	48.6	35.1	16.2
Matemáticas	-	31	253	45.16	35.48	19.35	41	260	*	*	*	37	233	64.9	24.3	10.8
Ciencias Sociales	-	31	261	35.48	38.7	25.8	*	*	*	*	*	37	232	64.9	27.0	8.1
Ciencias Naturales	Baja	*	*	*	*	*	41	245	*	*	*	*	*	*	*	*

### 1.4.2 Simce 8° Básico

Asignatura	Tendencia Últimos 3 años	Resultados Año 2009		Niveles de logro Año 2009			Resultados Año 2011		Niveles de logro Año 2011			Resultados Año 2013		Niveles de logro Año 2013		
		Nº Estudiantes	Porcentaje Promedio	Inicial	Intermedio	Avanzado	Nº Estudiantes	Porcentaje Promedio	Inicial	Intermedio	Avanzado	Nº Estudiantes	Porcentaje Promedio	Inicial	Intermedio	Avanzado
Lenguaje	-	29	257	24.13	48.27	27.58	31	233	*	*	*	28	225	67.9	28.6	3.6
Matemáticas	-	30	262	56.66	36.66	6.66	31	251	*	*	*	28	231	67.9	25.0	7.1
Ciencias Sociales	-	30	265	*	*	*	*	*	*	*	*	28	239	57.1	32.1	10.7
Ciencias Naturales	Baja	29	284	*	*	*	31	256	*	*	*	*	*	*	*	*

### 1.4.3 Análisis de Resultados Simce

Los resultados obtenidos en cuarto básico indican que matemáticas y lenguaje se mantienen fluctuantes, sin embargo en ciencias e historia, solo con dos mediciones se observa tendencia a la baja. En octavo la tendencia general es a la baja.

En ambos niveles los resultados son más bajos que en establecimientos con similar grupo socioeconómico.

En octavo básico, los resultados son especialmente bajos en lenguaje y la mayor concentración de alumnos en nivel inicial se encuentra en matemáticas y lenguaje. En cuarto básico, en matemáticas en donde se concentra el mayor porcentaje de estudiantes en nivel inicial.

Tanto en cuarto como en octavo básico es necesario priorizar acciones de mejora. Es necesario mejorar los resultados focalizando esfuerzos en lenguaje y matemáticas, incorporando nuevas estrategias de logro al interior del aula.

## 1.5 Resultados de Aprendizaje

### 1.5.1 Educación Parvularia

Ámbito: Formación personal y social  
Núcleo: Identidad

Eje de Aprendizaje	Nivel Educativo	Número de estudiantes que alcanzan el nivel de logro			
		<NT1	NT1	NT2	1°EGB
Reconocimiento y aprecio de sí mismo	NT1	12	22	0	0
	NT2	0	18	26	0
Reconocimiento y expresión de sentimientos	NT1	14	20	0	0
	NT2	0	20	24	0

Ámbito: Formación personal y social  
Núcleo: Convivencia

Eje de Aprendizaje	Nivel Educativo	Número de estudiantes que alcanzan el nivel de logro			
		<NT1	NT1	NT2	1°EGB
Interacción social	NT1	6	28	0	0
	NT2	0	17	27	0
Formación valórica	NT1	14	20	0	0
	NT2	0	20	24	0

Ámbito: Comunicación  
 Núcleo: Lenguaje Artístico

Eje de Aprendizaje	Nivel Educativo	Número de estudiantes que alcanzan el nivel de logro			
		<NT1	NT1	NT2	1°EGB
Expresión creativa	NT1	16	18	0	0
	NT2	0	3	19	22
Apreciación estética	NT1	16	16	0	0
	NT2	0	3	19	22

Ámbito: Comunicación  
 Núcleo: Lenguaje verbal

Eje de Aprendizaje	Nivel Educativo	Número de estudiantes que alcanzan el nivel de logro			
		<NT1	NT1	NT2	1°EGB
Comunicación oral	NT1	10	24	0	0
	NT2	0	6	28	10
Iniciación a la lectura	NT1	14	20	0	0
	NT2	0	6	28	10
Iniciación a la escritura	NT1	16	18	0	0
	NT2	0	6	28	10

Ámbito: Relación con el medio natural y cultural  
 Núcleo: Seres vivos y su entorno

Eje de Aprendizaje	Nivel Educativo	Número de estudiantes que alcanzan el nivel de logro			
		<NT1	NT1	NT2	1°EGB
Descubrimiento del mundo natural	NT1	19	15	0	0
	NT2	0	7	25	12

Ámbito: Relación con el medio natural y cultural  
 Núcleo: Relación Lógica-Matemática y cuantificación

Eje de Aprendizaje	Nivel Educativo	Número de estudiantes que alcanzan el nivel de logro			
		<NT1	NT1	NT2	1°EGB
Razonamiento lógico-matemático	NT1	16	18	0	0
	NT2	0	16	23	5
Cuantificación	NT1	16	18	0	0
	NT2	0	16	23	5

Ámbito: Relación con el medio natural y cultural  
 Núcleo: Grupos humanos, sus formas de vida y acontecimientos relevantes

Eje de Aprendizaje	Nivel Educativo	Número de estudiantes que alcanzan el nivel de logro			
		<NT1	NT1	NT2	1°EGB
Conocimiento del entorno social	NT1	19	15	0	0
	NT2	0	7	25	12

## 1.5.2 Educación Básica

### Lenguaje 1° Básico

Habilidad	Nivel Educativo	Nivel Bajo	Nivel Medio Bajo	Nivel Medio Alto	Nivel Alto
Desarrollo de destrezas de Lectura Inicial	1° Básico	16	11	5	14
Reflexión sobre el texto	1° Básico	24	0	0	21
Extracción de información explícita	1° Básico	12	0	17	16
Extracción de información implícita	1° Básico	10	13	0	22

### Lenguaje 2° a 4° Básico

Habilidad	Nivel Educativo	Nivel Bajo	Nivel Medio Bajo	Nivel Medio Alto	Nivel Alto
Reflexión sobre el texto	2° Básico	20	6	0	7
	3° Básico	39	0	5	1
	4° Básico	27	13	0	5
Extracción de información explícita	2° Básico	19	5	7	2
	3° Básico	31	4	10	2
	4° Básico	26	10	6	3
Extracción de información implícita	2° Básico	15	6	9	3
	3° Básico	29	4	10	2
	4° Básico	35	6	4	0
Reconocimiento de funciones gramaticales y usos ortográficos	2° Básico	29	1	0	3
	3° Básico	41	3	0	1
	4° Básico	35	4	0	6

### Lenguaje 5° a 6° Básico

Habilidad	Nivel Educativo	Nivel Bajo	Nivel Medio Bajo	Nivel Medio Alto	Nivel Alto
Reflexión sobre el texto	5° Básico	28	3	1	0
	6° Básico	36	0	0	4
Reflexión sobre el contenido	5° Básico	27	2	0	3
	6° Básico	26	3	0	11
Extracción de información explícita	5° Básico	19	5	6	2
	6° Básico	20	12	2	6
Extracción de información implícita	5° Básico	24	3	5	0
	6° Básico	29	3	7	1
Reconocimiento de funciones gramaticales y usos ortográficos	5° Básico	26	5	0	1
	6° Básico	27	2	0	3

Matemáticas 1° a 6° Básico

<i>Eje Temático</i>	<i>Nivel Educativo</i>	<i>Nivel Bajo</i>	<i>Nivel Medio Bajo</i>	<i>Nivel Medio Alto</i>	<i>Nivel Alto</i>
Número y Operaciones	1° Básico	15	6	0	25
	2° Básico	19	7	2	5
	3° Básico	28	13	4	0
	4° Básico	32	9	4	0
	5° Básico	23	2	6	1
	6° Básico	40	0	0	0
Patrones y Álgebra	1° Básico	13	0	0	33
	2° Básico	17	12	0	4
	3° Básico	27	7	9	2
	4° Básico	26	9	8	2
	5° Básico	20	0	6	0
	6° Básico	32	0	6	2
Geometría	1° Básico	16	0	17	13
	2° Básico	17	13	0	3
	3° Básico	34	5	6	0
	4° Básico	35	7	2	1
	5° Básico	22	3	5	2
	6° Básico	35	0	4	1
Medición	1° Básico	24	0	0	22
	2° Básico	28	0	0	5
	3° Básico	32	8	0	5
	4° Básico	43	0	2	0
	5° Básico	27	3	2	0
	6° Básico	32	5	3	0
Datos y Probabilidad	1° Básico	13	0	0	33
	2° Básico	20	0	0	13
	3° Básico	28	13	0	4
	4° Básico	22	13	0	10
	5° Básico	17	6	8	1
	6° Básico	32	5	3	0

Historia, Geografía y Cs. Sociales 3° a 6° Básico

<i>Eje Temático</i>	<i>Nivel Educativo</i>	<i>Nivel Bajo</i>	<i>Nivel Medio Bajo</i>	<i>Nivel Medio Alto</i>	<i>Nivel Alto</i>
Historia	3° Básico	22	20	1	2
	4° Básico	37	6	2	0
	5° Básico	27	4	1	0
	6° Básico	38	1	1	0
Geografía	3° Básico	40	4	1	0
	4° Básico	44	1	0	0
	5° Básico	30	2	0	0
	6° Básico	40	0	0	0
Formación Ciudadana	3° Básico	15	6	12	12
	4° Básico	43	1	1	0
	5° Básico	19	1	4	8
	6° Básico	40	0	0	0

### Formación Ciudadana 7° y 8° Básico

Aprendizaje	Indicador de Aprendizaje	Nivel Educativo	Nivel Bajo	Nivel Medio Bajo	Nivel Medio Alto	Nivel Alto
Comprensión de la información y los procesos sociales	Identifica información	7° Básico	12	10	16	3
		8° Básico	11	12	8	2
	Comprende proceso	7° Básico	4	9	13	15
		8° Básico	7	15	10	1
Comunicación y valoración de los derechos y deberes ciudadanos	Comunica posiciones	7° Básico	0	7	23	11
		8° Básico	6	12	10	5
	Valora	7° Básico	0	7	14	20
		8° Básico	2	7	15	9
Evaluación y participación en una sociedad plural	Evalúa	7° Básico	0	9	8	24
		8° Básico	2	9	16	6
	Participa activamente	7° Básico	0	0	14	27
		8° Básico	1	1	15	16

### Ciencias Naturales 1° a 6° Básico

Eje Temático	Nivel Educativo	Nivel Bajo	Nivel Medio Bajo	Nivel Medio Alto	Nivel Alto
Ciencia de la vida	1° Básico	42	3	0	1
	2° Básico	26	3	2	2
	3° Básico	45	0	0	0
	4° Básico	40	4	1	0
	5° Básico	32	0	0	0
	6° Básico	35	5	0	0
Ciencia de la vida: Cuerpo humano y salud	1° Básico	15	0	0	31
	2° Básico	27	2	2	2
	3° Básico	38	3	3	1
	4° Básico	42	3	0	0
	5° Básico	32	0	0	0
	6° Básico	31	8	0	1
Ciencias físicas y químicas	1° Básico	16	16	2	12
	2° Básico	29	1	2	1
	3° Básico	39	5	0	1
	4° Básico	44	1	0	0
	5° Básico	32	0	0	0
	6° Básico	39	1	0	0
Ciencias de la tierra y el universo	1° Básico	17	18	4	7
	2° Básico	23	7	1	2
	3° Básico	45	0	0	0
	4° Básico	41	4	0	0
	5° Básico	32	0	0	0
	6° Básico	39	1	0	0

## Análisis de los Resultados

En Educación Parvularia se observa un desarrollo más equilibrado en los distintos ámbitos y núcleos de aprendizajes, observándose el desempeño más bajo en el ámbito de Comunicación, núcleo lenguaje verbal. Un factor importante a considerar puede ser que los párvulos que ingresan al NT1 provienen en un 70 % del Jardín Infantil que encuentra al interior de la escuela.

En Educación Básica, solo en Formación Ciudadana se cumple la meta institucional, *70% de los estudiantes de ubican en niveles superiores a nivel bajo*. En el primer año básico se observan resultados cercanos a la meta institucional pero aún por debajo de ésta.

Las mediciones más bajas se encuentran en Lenguaje en el eje temático Extracción de Información Implícita. En Historia el eje más descendido es Geografía y en Ciencias Naturales lo es Ciencias de la Vida. Estos resultados se dan en todos los niveles educativos evaluados.

Deben ser abordados los ejes descendidos, articulándolos con los otros ejes temáticos y habilidades. Se deben incorporar estrategias remediales utilizando los ejes de manera transversal en el tratamiento del currículum. En todos los niveles deben ser atendidos números y datos y extracción de información.

## **1.6 Eficiencia Interna**

### **1.6.1 Retiro Escolar**

Reporte Retiro Escolar

<i>Nivel Educativo</i>	<i>Año 2012</i>	<i>Año 2013</i>	<i>Año 2014</i>
NT1	3.44%	0.0%	*
NT2	0.0%	0.0%	*
1° Básico	0.0%	0.0%	0.0%
2° Básico	0.0%	0.0%	0.0%
3° Básico	0.0%	0.0%	0.0%
4° Básico	0.0%	0.0%	0.0%
5° Básico	0.0%	6.06%	0.0%
6° Básico	2.32%	0.0%	0.0%
7° Básico	0.0%	2.56%	0.0%
8° Básico	15.19%	9.09%	0.0%

El análisis de la tendencia se muestra a la baja en los últimos tres años llegando a 0% en el último periodo evaluado.

Las razones principales son el cambio de domicilio o el traslado a un establecimiento con enseñanza media para asegurar el cupo, esta última causal se evidencia con mayor tendencia en el octavo básico.

## Repitencia

### Reporte Repitencia

Nivel Educativo	Año 2012	Año 2013	Año 2014
NT1	0.0%	-	-
NT2	0.0%	-	-
1° Básico	6.06%	6.52%	4.44%
2° Básico	2.32%	3.13%	2.22%
3° Básico	0.0%	7.14%	0.0%
4° Básico	6.25%	2.27%	0.0%
5° Básico	15.0%	9.09%	2.22%
6° Básico	9.75%	5.41%	0.0%
7° Básico	2.94%	15.38%	2.78%
8° Básico	0.0%	0.0%	0.0%

Los resultados revisados muestran una tendencia a la baja especialmente en tercero y quinto básico.

La tasa más alta de repitencia se observa en el séptimo básico y como causal se identifican principalmente el desinterés académico y las bajas expectativas por parte de los estudiantes.

En general el establecimiento muestra como tendencias bajas tasa de repitencia y si experimentan en algunos niveles en forma aislada.



## 1.6.2 Aprobación por Asignatura

Asignatura:Lenguaje

Nivel Educativo	Año 2012	Año 2013	Año 2014
1° Básico	93.93%	91.3%	95.55%
2° Básico	95.34%	96.88%	97.77%
3° Básico	100.0%	95.24%	93.75%
4° Básico	96.87%	97.73%	100.0%
5° Básico	67.5%	78.79%	100.0%
6° Básico	87.8%	72.97%	100.0%
7° Básico	91.17%	84.62%	91.66%
8° Básico	86.36%	100.0%	100.0%

Asignatura:Matemática

Nivel Educativo	Año 2012	Año 2013	Año 2014
1° Básico	93.93%	91.3%	95.55%
2° Básico	100.0%	96.88%	97.77%
3° Básico	95.0%	92.86%	100.0%
4° Básico	87.5%	88.64%	97.43%
5° Básico	95.0%	96.97%	95.55%
6° Básico	92.68%	100.0%	100.0%
7° Básico	100.0%	87.18%	100.0%
8° Básico	100.0%	100.0%	100.0%

Asignatura:Ciencias Sociales

Nivel Educativo	Año 2012	Año 2013	Año 2014
1° Básico	100.0%	97.83%	97.77%
2° Básico	97.67%	96.88%	97.77%
3° Básico	100.0%	97.62%	100.0%
4° Básico	93.75%	100.0%	100.0%
5° Básico	90.0%	81.82%	95.55%
6° Básico	87.8%	94.59%	96.87%
7° Básico	94.11%	82.05%	88.88%
8° Básico	95.45%	81.82%	100.0%

Asignatura:Ciencias Naturales

Nivel Educativo	Año 2012	Año 2013	Año 2014
1° Básico	96.96%	100.0%	97.77%
2° Básico	100.0%	96.88%	97.77%
3° Básico	100.0%	97.62%	100.0%
4° Básico	96.87%	93.18%	100.0%
5° Básico	95.0%	93.94%	97.77%
6° Básico	92.68%	100.0%	93.75%
7° Básico	100.0%	87.18%	97.22%
8° Básico	97.72%	100.0%	96.87%

El análisis en general indica que en casi todos los niveles educativos se cumplen los porcentajes de aprobación proyectados por el establecimiento.

- 2°, 3°, 4° y 6° cumplen con las metas institucionales en lenguaje.
- 1°, 4°, 5°, y 6° cumplen con las metas en matemáticas.
- 1°, 2° y 6° cumplen con la meta institucional en Historia.
- 1° y 2° cumplen con la meta en ciencias.

Tasas más bajas de aprobación en los últimos tres años evaluados:

- Lenguaje: 5° Básico.
- Matemáticas: 2° Básico.
- Ciencias Sociales: 7° Básico.
- Ciencias Naturales: 7° Básico.

Tasas más altas de aprobación en los últimos tres años evaluados:

- Lenguaje: 4° Básico.
- Matemáticas: 8° Básico.
- Ciencias Sociales: 1° Básico.
- Ciencias Naturales: 3° Básico.

No se aprecia un resultando vinculante entre los porcentajes de aprobación y los resultados obtenidos por los estudiantes.

## 1.7 Gestión Institucional

### 1.7.1 Área Liderazgo

ÁREA	DIMENSIÓN	DESCRIPTORES/ELEMENTOS DE GESTIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Nivel de Despliegue					
				0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Visión Estratégica y Planificación	Existen prácticas de planificación del establecimiento	Se realizan 3 jornadas de planificación al año con los docentes y asistentes de la educación. 3 Sesiones de Consejo Escolar con los representantes de la comunidad educativa.				X		
		Revisión y actualización del PEI de acuerdo a las necesidades	Reformulación del PEI el año 2015 en base a los sellos del establecimiento. Registro de actas y acuerdos de las sesiones de trabajo. PEI actualizado.				X		
		Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los objetivos y Metas Institucionales	Reuniones semestrales/ Actas de acuerdos y compromisos/ Autoevaluación institucional anual/				X		
	Conducción y Guía	Prácticas del Director y del equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa en favorecer el logro de los objetivos y del PEI	Reuniones semestrales/ Actas de acuerdos y compromisos/ Autoevaluación institucional anual/ Reuniones por ciclos con jefe técnico			X			

		Existen prácticas para asegurar que el Director y el equipo Directivo evalúen su desempeño.	Evaluación y autoevaluación por competencias y según perfil de cargo/ Registro de acuerdos y compromisos individuales. Encuestas de satisfacción a alumnos y apoderados			X			
	Información y Análisis	La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia de los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos	Reglamento Interno que regula a todos los integrantes de la comunidad educativa elaborado en forma participativa			X			
		Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del Establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad Escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.	Cuenta semestral al Consejo Escolar y anual a toda la comunidad educativa.			X			

## 1.7.2 Área Gestión Curricular

ÁREA	DIMENSIÓN	DESCRIPTORES/ELEMENTOS DE GESTIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Nivel de Despliegue					
				0	1	2	3	4	5
Gestión Curricular	Organización Curricular	Existen prácticas que articulan el marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y calendarización	Cronograma de trabajo por ciclos. Reuniones técnicas con docentes y equipo PIE. Entrega de planificaciones quincenales.			X			
		Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el proceso de los Objetivos de Aprendizajes o Aprendizajes Esperados, según corresponda.	Cronograma de trabajo por ciclos. Reuniones técnicas con docentes y equipo PIE. Entrega de planificaciones quincenales. Seguimiento de logro de aprendizajes.			X			
	Preparación de la Enseñanza	Prácticas que aseguren la articulación y la coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y PEI.	Talleres de trabajo entre los docentes y jefe UTP. Revisión de planes y programas de estudio y su coherencia con el PEI. Cronograma de trabajo. Registros de acuerdos y compromisos.			X			
		Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes	Talleres de trabajo entre los docentes y jefe UTP. Revisión de planes y programas de estudio y su coherencia con el PEI. Cronograma de trabajo. Registros de acuerdos y compromisos. Articulación con el equipo PIE. Registros de ajustes curriculares.			X			
		Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes	Talleres de trabajo entre los docentes y jefe UTP. Revisión de planes y programas de estudio y su coherencia con el PEI. Cronograma de trabajo. Registros de acuerdos y compromisos. Articulación con el equipo PIE. Registros de ajustes curriculares. Selección de aprendizajes relevantes e incorporación en las evaluaciones.			X			
		Existen Prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula	Observación de Aula Pauta de Observación de aula Registro de retroalimentación docente.			X			
	Acción docente en el Aula	Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.	No existen prácticas	X					

		Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.	La planificación de clases considera esos ámbitos pero debido a las condiciones de infraestructura y cantidad de alumnos se hace difícil.		X				
Evaluación de la implementación curricular		Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales	Planificaciones de Clases. Análisis por ciclos. Trabajo conjunto con la UTP			X			
		Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje de los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular	Análisis semestral de resultados obtenidos por asignaturas y por cursos.			X			
		Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.	Consejos de profesores. Reuniones de Trabajo por ciclos con la UTP. Cronogramas, actas y registros de acuerdos y compromisos.			X			

### 1.7.3 Área Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes

ÁREA	DIMENSIÓN	DESCRIPTORES/ELEMENTOS DE GESTIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Nivel de Despliegue					
				0	1	2	3	4	5
Convivencia Escolar	Convivencia Escolar en función del PEI.	Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.	Reglamento interno y de convivencia. Equipo PIE funciona como apoyo en situaciones difíciles.				X		
		Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.	Entrevistas personales. Ficha individual de casos especiales.				X		
	Formación Personal	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades	Seguimiento individual de cada alumno por cada profesor jefe. Derivaciones de casos especiales que requieran apoyo especial a través de ficha de derivación y seguimiento de acciones.				X		
		Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances de su aprendizaje.	Equipo PIE diagnóstica, evalúa y propone ajustes curriculares.				X		
		Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.	Articulación formal con los liceos comunales. Muestra anual de oferta académica.				X		

### 1.7.4 Área Gestión de Recursos

ÁREA	DIMENSIÓN	DESCRIPTORES/ELEMENTOS DE GESTIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	Nivel de Despliegue					
				0	1	2	3	4	5
Gestión de Recursos	Recursos Humanos	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI	Planta Docente y de asistentes de la educación. Planta PIE			X			
		Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales	Reuniones y Talleres trimestrales. Consejos de profesores. Revisión de Plan estratégico.				X		
	Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI	Análisis anual de requerimientos y presentación y justificación al sostenedor.			X			
		Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	Priorización de requerimientos, elaboración de guías de requerimiento, emisión de certificados de conformidad e inventario actualizado					X	
	Procesos de Soporte y Servicios	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.	Encuestas de necesidades y satisfacción a todos los estamentos de la comunidad.			X			
		Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.	Existe un sistema de registro e inventario interno.					X	

## **Análisis del Diagnóstico Institucional**

El colegio san lorenzo, de sus 15 docentes evaluados en los últimos tres años han obtenido el 75% de ellos resultados a nivel competente. Este nivel indica un desempeño profesional adecuado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.

Las dimensiones evaluadas por el portafolio nos indican que el 60% organizan la unidad de aprendizaje con objetivos claramente formulados, actividades orientadas a lograrlos y una secuencia de clase que facilita el aprendizaje. El 100% logra crear un ambiente de clase para el aprendizaje y el 80% estructura su clase de acuerdo a los tres momentos.

Sin embargo la reflexión de la clase implantada obtiene un 6,7% donde el docente debe reflexionar sobre las estrategias pedagógicas que son apropiadas a las características de sus alumnos, identificado tanto los aspectos efectivos de su unidad como aquellos por mejorar, teniendo como foco central el aprendizaje de sus alumnos. Además, a partir de su capacidad de análisis logra extraer aprendizajes para su práctica profesional, el 26% logra construir un instrumento de evaluación que se relacione directamente con los objetivos de aprendizaje, presenta instrucciones e ítems claros y comprensibles para sus alumnos y utiliza pautas de corrección que identifican con precisión las respuestas o desempeños esperados, el 20% reflexiona a partir de los resultados de la evaluación y finalmente el 13% logra una interacción pedagógica donde se explica contenidos o procedimientos usando estrategias que promueven una comprensión acabada por parte de los alumnos; formula preguntas de calidad que favorecen el desarrollo de habilidades superiores de pensamiento en estos y aprovecha sus intervenciones para clarificar y profundizar sus conocimientos. Asimismo, demuestra un buen manejo de las estrategias metodológicas y conocimientos que favorecen el aprendizaje de aspectos propios del sector.

El liderazgo ejercido por los directivos de la escuela, obedece más bien a roles de una cultura funcionaria, la gestión escolar a partir de este liderazgo se debilita porque cada uno tiene miradas distintas de lo que significa liderar procesos al interior del centro.

Estos resultados nos indican que necesitamos fortalecer prácticas de liderazgo de los directivos con foco en el aprendizaje, para apoyar a los docentes en las dimensiones descendidas a través del acompañamiento al aula del proceso enseñanza aprendizaje.

En el colegio san Lorenzo , podemos describir una cultura donde se observa que el clima escolar medido desde la percepción del profesor en relación a los siguientes temas: relación con el director, la relación con los otros docentes y el énfasis en lo académico. Los docentes perciben en general, que el director tiene buen trato, existen buenas relaciones humanas entre el director, los docentes y los administrativos y el énfasis está puesto en lo académico, ya que, existen metas compartidas, evaluaciones significativas acerca del desempeño y están definidos los estándares de desempeño para los docentes y administrativos de la escuela. El estilo de liderazgo del director da forma al clima que se respira en la escuela y se refleja en las confianzas de las relaciones

El compromiso, la motivación, satisfacción y disposición a participar se ubican en una evaluación positiva, existe una actitud personal entre los docentes que se traduce en una satisfacción laboral, el desempeño escolar se puede traducir en que existe un “bienestar escolar,” que se plasma en el compromiso con la institución, el compromiso se relaciona con el lazo afectivo y el sentido del deber con el establecimiento “Los docentes quieren a su escuela”. La motivación entendida como la fuerza que mueve a un individuo a actuar de una manera determinada con el fin de satisfacer sus necesidades personales , se ve reflejada en la escuela como una motivación intrínseca la mayoría cumple con sus tareas y disfruta de lo que hace. La disposición a participar se complementa con el grado de satisfacción que tienen los docentes, el compromiso con la enseñanza y el establecimiento.

Desde la variable “Lo que la escuela hace” reconocimiento y oportunidades de participación están descendidos. En término de reconocimiento en la escuela existen decisiones directivas de reconocimiento de la labor docente y de apertura de oportunidades de participación que no son significativas para los docentes.

El establecimiento escolar, cuenta con lineamientos pedagógicos ministeriales y los propios que se plasman en su Proyecto Educativo Institucional. Estas definiciones de principios, objetivos, metas y valores ha sido el principal foco de su director, incentivar a sus docentes y administrativos a compartir el sentido de misión de la organización escolar y su compromiso por este proyecto.

La confianza en el director se percibe desde procedimientos justos en las decisiones que afectan directamente al cuerpo de profesores, el compromiso está determinado con el nexos y lealtad al establecimiento, sin embargo tienen una opinión más débil con respecto a las recompensas y oportunidades de participación.

Dentro de la organización existen normas, mitos, símbolos, ritos y creencias que la reconocen como una organización que ha alcanzado un nivel de desarrollo importante.

Las relaciones interpersonales la podrían definir como una institución escolar saludable y está preparada para enfrentar los cambios del entorno y los internos.

## **Ambiente de Trabajo**

La escuela ha logrado, que su comunidad comparta un sentido de misión que se plasma en la reformulación del Proyecto Educativo Institucional. Espacio en que todos tuvimos la oportunidad de participar , donde nos fijamos metas desafiantes y también competencias conductuales propias de los que trabajábamos en la institución , a partir de este ejercicio el clima escolar se define como saludable , con un énfasis en lo académico , todo el actuar de la escuela tiene el foco, en que los estudiantes aprendan lo que les corresponde por derecho propio, independiente del sector geográfico, económico y social donde estamos insertos , por lo mismo las confianzas y relaciones entre los docentes y director desde la gestión.

## **La Intimidad del Profesor**

La escuela cuenta con profesionales que manifiesta un compromiso afectivo con su trabajo, su motivación, satisfacción, y su disposición a participar en labores que van más allá de su compromiso contractual.

En general todos los docentes manifiestan actitudes positivas hacia su quehacer educativo y manifiestan convicción de que sus estudiantes pueden alcanzar sus objetivos, se interesan por su trabajo y además disfrutan de él. Se sienten a gusto con la práctica de enseñar.

Manifiestan un alto compromiso con la enseñanza y el establecimiento en el cual desempeñan su labor docente.

## **Lo Que La Escuela Hace**

En esta variable el equipo directivo junto a su director no ha sido capaz de generar decisiones directivas de reconocimiento de la labor docente y de apertura de oportunidades de participación.

El reconocimiento es lo que más extrañan los docentes, sienten que no se les reconoce sus logros y que los reconocimientos que reciben no tienen relación con la calidad de su trabajo. También resienten la falta de oportunidades de desarrollo y las escasas oportunidades de perfeccionamiento y que no se les felicite por su trabajo.

Los docentes también manifiestan insatisfacción por las nulas oportunidades de participar en temas de gestión que los afectan directamente, como temas relacionados con el diseño de sus labores, oportunidades de capacitación y esquemas de incentivos.

El comprender la cultura escolar del establecimiento educacional, me pareció muy interesante permite a partir de los hallazgos tomar decisiones directivas que

mejoren las variables que están más descendidas y fortalecer las que fueron bien evaluadas.

En relación al reconocimiento a la labor docente se pueden implementar acciones en conjunto ,acciones no monetarias relacionadas con capacitación y oportunidades de desarrollo, estabilidad laboral y entrega de información que permita optimizar canales de comunicación , que permita a los docentes acceder a antecedentes importantes, expresen sus ideas y pensamientos.

También generar oportunidades de participar en la información y la toma de decisiones de manera que satisfaga necesidades psicológicas de responsabilidad y autonomía en el trabajo.

En la intimidad del profesor, el liderazgo del director y el clima que crea en la escuela son fundamentales para generar un clima virtuoso, que permita que las actitudes del trabajo docente lo lleven a motivarse más e interesarse por participar en temas de la escuela de manera que se sientan más contentos y comprometidos con su trabajo.

Los indicadores relativos al Liderazgo, como “compromiso y reconocimiento”, son valorados por los profesores, como fundamentales para el desarrollo de los establecimientos educativos.

La dimensión planificación y estrategia, asociada con las organizaciones escolares, a través de los indicadores “desarrollo y comunicación de las estrategias”, es la dimensión menos valorada por los educadores, situándose muy por debajo de las valoraciones de las otras dimensiones.

La dimensión gestión de personas tiene una baja valoración, aun cuando se observa que el indicador “motivación” presenta una mejor valoración, que los indicadores relativos a “competencias”.

En relación a la dimensión recursos, las valoraciones son positivas en torno a sus indicadores: “gestión de los recursos e innovación”. Los profesores valoran contar con recursos tecnológicos y didácticos a su disposición, que les permitan realizar innovaciones de enseñanza.

Respecto de la dimensión procesos, la mejor valoración es la “identificación de procesos en materia de enseñanza y evaluación”, mientras que el indicador “seguimiento y control de los procesos” presenta una baja valoración por parte de los profesores.

Las variables que asocian las dimensiones de liderazgo, recursos y procesos, presentan un efecto estadístico significativo sobre la variable resultados. Los efectos de las dimensiones planificación, recursos y procesos no presentan efectos estadísticamente significativos sobre la variable satisfacción, sin embargo liderazgo y gestión de personal presentan efecto sobre la satisfacción, lo cual nos indica que existe una relación entre “motivación y reconocimiento” por parte de los directivos a los profesores en su labor docente y el compromiso que la organización debe asumir con su formación.

## **PLAN ESTRATÉGICO COLEGIO SAN LORENZO (4 años)**

## 1.8 Liderazgo

DIMENSIONES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META ESTRATÉGICA	PERIODO AÑO 1	PERIODO AÑO 2	PERIODO AÑO 3
Liderazgo	Lograr que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con las orientaciones , prioridades y metas educativas mediante una política de perfeccionamiento continuo y la instauración de una cultura de altas expectativas en los estudiantes, docentes y asistentes de la educación para dar cumplimiento al PEI	90% del personal de la unidad educativa actualiza su formación profesional y técnica mediante ofertas de perfeccionamiento de acuerdo a las áreas de gestión que se han asignado por contrato y la instauración de una cultura de altas expectativas que promueve el establecimiento educacional para lograr una cultura laboral positiva y estimulante que beneficie favorablemente los resultados de aprendizaje y formativa de los estudiantes.	Talleres de altas expectativas para profesores y asistentes de la educación. Reformulación del PEI. Comprometer a través de jornadas reflexivas metas educativas anuales con docentes y estudiantes.	Talleres de altas expectativas para profesores y asistentes de la educación. Ajuste del PEI. Comprometer a través de jornadas reflexivas metas educativas anuales con docentes y estudiantes.	Talleres de altas expectativas para profesores, asistentes de la educación y estudiantes. Actualización del PEI. Comprometer a través de jornadas reflexivas metas educativas anuales con docentes y estudiantes.
Liderazgo	Mejorar la difusión del PEI mediante folletos, página Web, charlas a la comunidad, agenda escolar, calendarios, entre otros, durante todo el año escolar y a todos los miembros de la comunidad educativa con el fin de garantizar su conocimiento, cumplimiento y movilización hacia una mejora continua del establecimiento educacional.	90% de los miembros de la comunidad educativa toma conocimiento mediante firma de los principales lineamientos del PEI y actúa de acuerdo a lo manifestado y declarado en él, movilizando al establecimiento a una mejora.	Dar a conocer a través de charlas informativas la reformulación del PEI. Incorporar en el proceso de difusión y comunicación a las redes sociales.	Comprometer a través de charlas informativas los ajustes del PEI. Incorporar el uso de la agenda escolar institucional como medio de comunicación y difusión del PEI.	Comprometer a través de charlas informativas los ajustes del PEI. Incorporar el uso de una página web escolar institucional como medio de comunicación y difusión del PEI.



## 1.9 Gestión Curricular

DIMENSIONES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META ESTRATÉGICA	PERIODO AÑO 1	PERIODO AÑO 2	PERIODO AÑO 3
Gestión Curricular	Fortalecer las habilidades lectoras de los estudiantes desde NT1 a 8° básico, que enriquezcan el trabajo escolar diario, mediante la incorporación en el proceso de enseñanza aprendizaje de la programación ICE en las diferentes asignaturas del currículum, permitiendo aportar a la vida académica de la escuela, avanzar en los resultados y fortalecer el aprecio y valoración por las tradiciones culturales y patrimoniales	100% de los docentes incorporan un despliegue metodológico en el proceso de enseñanza aprendizaje en las diversas asignaturas del currículum, a través de la programación ICE, vinculándola con los objetivos de aprendizaje del currículum nacional durante el año escolar para fomentar la lectura, diversas manifestaciones artísticas, culturales y patrimoniales de manera que enriquezcan y consoliden los resultados de aprendizaje y formativos de los estudiantes.	Instalación de programación ICE y articulación de aula en unidades integradas a los Talleres JEC de educación patrimonial y ambiental desde 5° a 8° básico. Talleres JEC de literatura infantil desde NT1 a 4° básico	Mejoramiento de programación ICE y articulación con las unidades de aprendizaje con los programas de estudio. Talleres JEC de educación patrimonial y ambiental desde 5° a 8° básico. Talleres JEC de literatura infantil desde NT1 a 4° básico. Incorporar al equipo profesional competente en educación patrimonial para un programa de educación patrimonial ambiental.	Consolidación de programación ICE y articulación con las unidades de aprendizaje con los programas de estudio. Talleres JEC de educación patrimonial y ambiental desde 5° a 8° básico. Talleres JEC de literatura infantil desde NT1 a 4° básico. Incorporar al equipo profesional competente en educación patrimonial para un programa de educación patrimonial ambiental.

Gestión Curricular	Lograr fortalecer los procesos de enseñanza en el aula, mediante talleres de reflexión pedagógica, observación de clases, lineamientos metodológicos y didácticos para el desarrollo del pensamiento que permita a los docentes impulsar prácticas pedagógicas actualizadas y a los estudiantes la adquisición de las habilidades y conocimientos que le corresponden que aseguren la sustentabilidad del proceso educativo.	80% de los estudiantes fortalecen sus procesos de enseñanza aprendizaje a partir del acompañamiento y seguimiento a los procesos educativos de gestión curricular de manera que se aseguren resultados de calidad y sustentables en el tiempo.	Plan de talleres de perfeccionamiento en metodología y didáctica. Observación de clases a través de pauta y posterior análisis de los resultados.	Propuesta de lineamiento metodológico y didáctica de la enseñanza aprendizaje. Observación de clases. Estudio de clases. Perfeccionamiento entre pares e intercambio de buenas prácticas.	Mejoramiento de los lineamientos metodológico y didáctica de la enseñanza aprendizaje. Observación de clases. Estudio de clases. Perfeccionamiento entre pares e intercambio de buenas prácticas.
--------------------	--	--	---	---	---

## 1.10 Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes

DIMENSIONES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META ESTRATÉGICA	PERIODO AÑO 1	PERIODO AÑO 2	PERIODO AÑO 3
Convivencia Escolar	Mejorar la identidad positiva de la institución promoviendo sistemáticamente el sentido de pertenencia mediante la implementación de lemas, símbolos, ritos, celebraciones, premiaciones que promuevan los principios y valores de la institución, la articulación y difusión de la historia del establecimiento para la construcción de una identidad compartida del PEI que logre movilizar a la comunidad.	90% de los miembros de la institución destaca por contar con una identidad positiva y sentido profundo de pertenencia manifestado en lemas, símbolos, ritos, celebraciones y premiaciones del establecimiento institucionalizadas, exposiciones que logren la identificación con el PEI.	Premiaciones semestrales institucionales a los destacados de los diferentes niveles, disciplinas, competencias de la comunidad educativa. Rescate a través de celebraciones culturales el sentido de pertenencia de la institución. Ritos de los primeros lectores. Rutas patrimoniales.	Premiaciones semestrales institucionales a los destacados de los diferentes niveles, disciplinas, competencias de la comunidad educativa. Rescate a través de celebraciones culturales el sentido de pertenencia de la institución. Ritos de los primeros lectores. Una Ruta patrimonial anual por nivel. Gira patrimonial nacional a los alumnos destacados. Programa de memorias del siglo XX.	Premiaciones semestrales institucionales a los destacados de los diferentes niveles, disciplinas, competencias de la comunidad educativa. Rescate a través de celebraciones culturales el sentido de pertenencia de la institución. Ritos de los primeros lectores. Una Ruta patrimonial anual por nivel. Programa de memorias del siglo XX.

<p>Convivencia Escolar</p>	<p>Fortalecer el logro de los objetivos formativos mediante un plan de formación que considere las necesidades y problemas formativos de los estudiantes del establecimiento educacional, que aborde el respeto, responsabilidad, resolución de conflictos de sexualidad, hábitos de vida saludable, participación y valores institucionales para el desarrollo integral y la consolidación de perfil de egreso de nuestros estudiantes</p>	<p>90% de los estudiantes del establecimiento destacan por sus aprendizajes formativos intencionados en el PEI, en los OFT y las actitudes favorecidas por el curriculum a través del plan de formación integral.</p>	<p>Contratar asistencia técnica educativa para el diseño de un plan de formación escolar y actualización del manual de convivencia. Formación de la unidad psico-social. Talleres de sexualidad y hábitos de vida saludable.</p>	<p>Implementar un plan de formación escolar desde 1° a 8° básico. Actualización del Manual de Convivencia. Contratación de un Encargado de Convivencia Escolar. Un taller de sexualidad, uno de hábitos de vida y uno de resolución de conflictos para todos los niveles.</p>	<p>Mejoramiento del plan de formación escolar y ampliar a niveles de educación parvularia. Actualización del manual de convivencia. Formación del aula de bienestar. Continuidad del Encargado de Convivencia. Talleres de sexualidad, estilos de vida saludable y resolución de conflictos.</p>
----------------------------	---	---	--	---	--

## 1.11 Gestión de Recursos

DIMENSIONES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META ESTRATÉGICA	PERIODO AÑO 1	PERIODO AÑO 2	PERIODO AÑO 3
Gestión de Recursos	Mejorar la gestión de recurso humano calificado, estimulado y comprometido, considerando las necesidades y sello educativo del PEI, las necesidades pedagógicas y la normativa vigente mediante una selección a base de cumplimientos de meta y compromisos institucionales, que apoyen la gestión educativa para el cumplimiento de los objetivos académicos y formativos de los estudiantes.	90% del recurso humano del establecimiento manifiesta en su quehacer diario en la escuelas su compromiso con el PEI, asumiendo sus responsabilidades en el cumplimiento de sus competencias funcionales y conductuales, consensuadas en el proceso de selección al inicio del año escolar y en constante evaluación por parte de la dirección que permita contar con un recurso humano que apoye la gestión escolar.	Evaluación del desempeño laboral y profesional de la unidad educativa. Reconocimiento anual y público del personal destacado en función del perfil de competencias del establecimiento. Asignar profesores especialistas por asignaturas asistentes del aula de NT1 a 4° básico.	Evaluación del desempeño laboral y profesional de la unidad educativa. Reconocimiento anual y público del personal destacado en función del perfil de competencias del establecimiento. Asignar profesores especialistas por asignaturas asistentes del aula de NT1 a 4° básico.	Evaluación del desempeño laboral y profesional de la unidad educativa. Reconocimiento anual y público del personal destacado en función del perfil de competencias del establecimiento. Asignar profesores especialistas por asignaturas asistentes del aula de NT1 a 4° básico.

<p>Gestión de Recursos</p>	<p>Mejorar el logro de los objetivos académicos y formativos mediante la implementación de un sistema de adquisición de recursos educativos, materiales, servicios e insumos suficientes, para el tratamiento curricular, el desarrollo de los talleres extraescolares, las necesidades de los estudiantes y docentes para contar con el equipamiento, condiciones de seguridad e instalaciones necesarias para facilitar el desarrollo integral y bienestar de los estudiantes.</p>	<p>100% de la adquisición de los recursos educativos, materiales e insumos suficientes y requeridos están disponibles para el desarrollo del tratamiento curricular, talleres extraescolares u otra instancia de aprendizaje del establecimiento mediante un sistema que facilita su uso, la organización y el préstamo, durante el año escolar, permitiendo contar con una gestión del recurso ordenada y facilitadora del aprendizaje.</p>	<p>Implementación de tecnologías en el aula. Implementación de talleres extraescolares. Implementación de espacios educativos. Comprar materiales de apoyo educativo</p>	<p>Mejoramiento de las tecnologías en el aula y sala de enlaces. Mejoramiento de talleres extraescolares. Adquisición de colecciones para biblioteca. Implementación de laboratorio de ciencias y medio ambiente. Compra de materiales de apoyo educativo</p>	<p>Mejoramiento de las tecnologías en el aula y sala de enlaces. Mejoramiento de talleres extraescolares. Adquisición de colecciones para biblioteca. Implementación de laboratorio de ciencias y medio ambiente. Compra de materiales de apoyo educativo</p>
----------------------------	--	--	--	---	---

## **PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO ANUAL**

## Dimensión Liderazgo

DIMENSIÓN	OBJETIVOS ANUALES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ACCIONES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLES	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Liderazgo	Planificar e implementar un plan de formación integral para estudiantes del establecimiento basado en proyecto educativo institucional y el curriculum vigente	Indicador de seguimiento 1: N° de plan de formación diseñado e implementado al término del primer año. Indicador de seguimiento 2: N° de docentes y asistentes de la educación conocen y adhieren al plan de formación.	-Promover la participación en la formación integral en la escuela. -Elaboración de un plan de formación integral.	-Jornadas de trabajo de elaboración del plan integral. -Elaboración de un cronograma de sesiones de trabajo. - Registro de actas, acuerdos y registro de firmas. - Fotografías. - Plan de formación integral.	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes DAEM (Equipo Técnico)	Recursos SEP
Liderazgo	Mejorar el sentido de pertenencia e identificación con el PEI en los distintos actores de la unidad educativa, mediante el cumplimiento de la programación ICE, objetivos académicos y formativos que serán desatacadas en diversas celebraciones y premiaciones que el establecimiento ha institucionalizado.	Indicador de seguimiento 1: N° de cumplimiento de la programación ICE. Indicador de seguimiento 2: N° de estudiantes que cumplen con los objetivos normativos y académicos del PEI.	-Estímulos y premiaciones institucionales. -Encuentros, reuniones, talleres y/o jornadas para establecer alianza entre escuela y familia.  Diseño de página WEB para difusión y cuenta pública.	Cronograma de actividades. - Nómina de alumnos premiados por categorías. Registro fotográfico. Evaluación de la comunidad  Página WEB	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes Toda la comunidad educativa.	Recursos SEP



## Gestión Curricular

DIMENSIÓN	OBJETIVOS ANUALES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ACCIONES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLES	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Gestión Pedagógica	Mejorar la conducción efectiva de los procesos de enseñanza, incorporando la planificación en aula la estrategia de mejora "programación ICE" que congrega una variedad de elementos patrimoniales culturales que mes a mes potencian las diferentes asignaturas del curriculum nacional, para el logro de las habilidades lectoras, resultados de aprendizajes educativos, los que serán monitoreados para entregar efectivas oportunidades de aprendizajes a los estudiantes de NT1 a 8° básico.	Indicador de seguimiento 1: N° de estudiantes están en el nivel medio de dominio lector y 6% de aumento de préstamos en biblio CRA. Indicador de seguimiento 2: N° de docentes planifican con programación ICE. Indicador de Seguimiento 3: N° de estudiantes se movilizan desde niveles bajos a niveles superiores.	-Programación ICE. -Acompañamiento al Aula. -Monitoreo del proceso de enseñanza aprendizaje y habilidades evaluadas en el SIMCE	Planificaciones con programación ICE. Evaluaciones de inicio, proceso y final. Registro de préstamos de biblio CRA semestral. Registro de Movilidad de estudiantes semestral. Pauta de registro de acompañamiento al aula.	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes  Equipo Pie.	Recursos SEP

<p>Gestión Pedagógica</p>	<p>Mejorar el logro de aprendizajes estipulados en las bases curriculares y marco curricular en los estudiantes desde NT1 a 8° básico a través del lineamiento metodológico ICE y talleres de análisis de las bases curriculares y estrategias de aprendizaje.</p>	<p>Indicador de seguimiento 1: N° de estudiantes se ubican en niveles de logro medio bajo, medio alto y alto en las mediciones Indicador de seguimiento 2: N° de docentes y educadoras mejoran sus estrategias pedagógicas.</p>	<p>-Seminarios y/o talleres en la escuela. -Acompañamiento al Aula. -Implementación efectiva e estrategias efectivas de lenguaje y matemáticas.</p>	<p>Planificaciones con programación ICE. Evaluaciones de inicio, proceso y final. Registro de Movilidad de estudiantes semestral. Pauta de registro de acompañamiento al aula. Cronograma de seminarios y/o talleres. Registro de asistencia</p>	<p>Marzo a Diciembre 2017</p>	<p>Equipo técnico directivo. Docentes DAEM (Equipo Técnico)  Equipo PIE.</p>	<p>Recursos SEP</p>
---------------------------	--	---	---	--	-------------------------------	--	---------------------

## Convivencia Escolar y Apoyo a los Estudiantes

DIMENSIÓN	OBJETIVOS ANUALES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ACCIONES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLES	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Convivencia Escolar	Mejorar el compromiso profesional y altas expectativas en los miembros de la comunidad educativa mediante un perfeccionamiento continuo orientado a la calidad del servicio educativo y cumplimiento del PEI	Indicador de seguimiento 1: N° de personal des establecimiento cumple con las metas y compromisos de acuerdo al plan de acción. Indicador de seguimiento 2: N° estudiantes asisten de forma regular de cuerdo a la jornada escolar y actividades propias del establecimiento	Seminarios y/o talleres en la escuela.  Implementación efectiva e estrategias efectivas de lenguaje y matemáticas.	Planificaciones con programación ICE. Evaluaciones de inicio, proceso y final. Registro de Movilidad de estudiantes semestral. Pauta de registro de acompañamiento al aula. Cronograma de seminarios y/o talleres. Registro de asistencia	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes DAEM (Equipo Técnico)	Recursos SEP
Convivencia Escolar	Difundir el proyecto educativo institucional mediante diversas estrategias de comunicación, en los diferentes actores de la comunidad escolar para el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.	Indicador de seguimiento 1: N° de actores de la comunidad educativa toman conocimiento y adhieren al PEI.	-Difusión del PEI en diversas actividades con la comunidad. -Encuentros comunitarios de rescate de tradiciones e identidad.  Elaboración de página WEB	Cronograma de actividades. Registro fotográfico. Evaluación de la comunidad  Página Web.	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes Toda la comunidad educativa.	Recursos SEP

## Gestión de Recursos

DIMENSIÓN	OBJETIVOS ANUALES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	ACCIONES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLES	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Gestión de Recursos	Mejorar la administración de recurso humano de acuerdo a las competencias conductuales y funcionales estipuladas en los perfiles de personal del PEI mediante una estrategia de evaluación semestral que permita monitorear y retroalimentar el desempeño individual y tomar medidas para los procesos de desvinculación si la administración de la institución lo estimara conveniente.	Indicador de seguimiento 1: N° de evaluaciones de desempeño individual del personal categorizadas y por competencias.	-Contratación del recurso humano. - Evaluación de desempeño individual por competencias.	- Contratos de trabajo y/o asunción de funciones. - Elaboración y aplicación de pauta de evaluación de desempeño por competencias.  Socialización de resultados y compromisos.	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes y asistentes de la educación DAEM	Recursos SEP
Gestión de Recursos	Mejorar las condiciones de infraestructura, colecciones de la biblio CRA y equipamiento tecnológico que faciliten el aprendizaje de los estudiantes y que favorezcan el bienestar de la comunidad.	Indicador de seguimiento 1: N° de mejoramiento de los resultados académicos anuales así como formativos. Indicador de seguimiento 2: - N° de préstamos de biblio-Cra con respecto al año anterior. -Indicador de seguimiento 3: N° de	-Recursos educativos y materiales - Mejoramiento de los espacios educativos.	Listado de requerimientos. -Cronograma de adquisiciones. - Inventario actualizado. Registro fotográfico. Evaluación de la comunidad	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes Toda la comunidad educativa.	Recursos SEP

		estudiantes que utilizan equipamiento tecnológico.					
Gestión de Recursos	Fortalecer la gestión financiera del establecimiento mediante la administración ordenada de los recursos y rendición de cuentas	Indicador de seguimiento 1: N° de cumplimiento de la programación ICE. Indicador de seguimiento 2: N° de estudiantes que cumplen con los objetivos normativos y académicos del PEI.	-Estímulos y premiaciones institucionales. -Encuentros, reuniones, talleres y/o jornadas para establecer alianza entre escuela y familia.	Cronograma de actividades. - Nómina de alumnos premiados por categorías. Registro fotográfico. Evaluación de la comunidad	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes Toda la comunidad educativa.	Recursos SEP
Gestión de Recursos	Mejorar las condiciones de infraestructura, colecciones de la biblio CRA y equipamiento tecnológico que faciliten el aprendizaje de los estudiantes y que favorezcan el bienestar de la comunidad.	Indicador de seguimiento 1: N° de mejoramiento de los resultados académicos anuales así como formativos. Indicador de seguimiento 2:  - N° de préstamos de bibliocra con respecto al año anterior.  -Indicador de seguimiento 3: N° de estudiantes que utilizan equipamiento tecnológico.	-Listado de requerimientos. - Gastos operacionales. - Cuenta pública.	Cronograma de actividades. - Nómina de alumnos premiados por categorías. Registro fotográfico. Evaluación de la comunidad	Marzo a Diciembre 2017	Equipo técnico directivo. Docentes Toda la comunidad educativa.	Recursos SEP

## 2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

Son aquellas acciones que permitirán constatar los cambios propuestos por el Plan de Mejoramiento. El Seguimiento corresponde a una revisión periódica de la ejecución de cada una o del conjunto de las actividades establecidas en el Plan de Mejoramiento. A su vez, permitirá tomar decisiones oportunas que posibiliten rectificar deficiencias encontradas en el curso de avance del plan. El equipo directivo del establecimiento tiene la responsabilidad de establecer el mecanismo de seguimiento del Plan, desarrollando los procedimientos que permitan verificar los indicadores tanto de procesos como de resultados definidos.

Estas acciones se realizarán durante el proceso de implementación del plan y al finalizar la ejecución de sus actividades. Estas acciones servirán también como insumo para el desarrollo del plan siguiente. Asimismo, deberá ser guiada por los criterios definidos en los programas de acción, realizarse sobre la base de informes de avance y expresarse en un informe de evaluación anual.

TABLA 1: Niveles de implementación de acciones del Plan de Mejoramiento Educativo

CODIGO	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN	CRITERIOS
1	IMPLEMENTADA	Fue completamente implementada y están presentes todos los medios de verificación señalados por el establecimiento.
2	PARCIALMENTE IMPLEMENTADA	Implementación en curso, según las fechas establecidas y están presentes los medios de verificación señalados por el establecimiento. Su implementación ha sido parcial y están presentes los medios de verificación señalados por el establecimiento (registrar N° de la justificación)
3	NO IMPLEMENTADA	La acción nunca se ha ejecutado (registrar N° de la justificación)

TABLA 2: Causas (Justificaciones)

CÓDIGO	JUSTIFICACIÓN
1	Aún no concluye el plazo de la ejecución
2	Se interrumpe la implementación de la acción porque se consideró que no contribuía al logro del objetivo
3	No se encontró asesoría externa idónea y/o ATE interrumpió sus servicios
4	No se contó en la disponibilidad de recursos humanos internos
5	No se contó con los recursos materiales y/o educativos y/o tecnológicos o infraestructura necesaria.
6	No se contó con el tiempo suficiente.
7	Los recursos financieros fueron insuficientes.
8	Los recursos financieros no llegaron al establecimiento.

TABLA 3: Medios de Verificación.

CODIGO	NIVEL DE EXISTENCIA	CRITERIO
1	Suficiente	Se cuenta con todos los medios de verificación requeridos 100%
2	Insuficiente	Se cuenta con algunos medio de verificación requeridos. Uno o más pero no todos.
3	No presenta	No existe ningún medio de verificación consignado en el plan 0%

TABLA 4: Grados de contribución de las acciones a los objetivos anuales.

CODIGO	NIVEL DE CONTRIBUCIÓN	CRITERIO
1	INICIAL	Las acciones han sido implementadas, pero su despliegue es incipiente y solo se puede establecer contribución inicial al logro de los objetivos.
2	MEDIA	Las acciones han sido ejecutadas sistemáticamente y su despliegue permite establecer que se ha logrado una contribución intermedia al logro de los objetivos.
3	DESTACADA	Las acciones asociadas al cumplimiento de los objetivos y que las acciones se han implementado sistemáticamente y su despliegue permite establecer que los objetivos se cumplen satisfactoriamente.
4	NO CONTRIBUYE	No se han implementado las acciones o su implementación ha sido aislada u ocasional, por lo tanto no se puede establecer nivel de contribución al logro del objetivo.

DIMENSIÓN	OBJETIVOS ANUALES	ACCIONES	INDICADOR DE LOGRO	INICIO	TÉRMINO	NIVEL DE LA ACCIÓN (Código)	JUSTIFICACIÓN (Código)	CONTRIBUCIÓN (Código)	MEDIO DE VERIFICACIÓN (Código)
Liderazgo	Planificar e implementar un plan de formación integral para estudiantes del establecimiento basado en proyecto educativo institucional y el currículum vigente	Revisión del Currículum Vigente mediante análisis de las bases curriculares.	N° de bases curriculares revisadas/ n° de bases curriculares existentes.						
		Elaborar un plan de formación integral para todo el establecimiento	N° de plan realizado/ n° de plan propuesto						
	Mejorar el sentido de pertenencia e identificación con el PEI en los distintos actores de la unidad educativa, mediante el cumplimiento de la programación ICE, objetivos académicos y formativos que serán destacadas en diversas celebraciones y premiaciones que el establecimiento ha institucionalizado.	4 Entregas anuales de estímulos y premiaciones institucionales.	N° de entregas realizadas/ N° de entregas planificados.						
		3 Encuentros, reuniones y/o talleres para establecer alianza entre escuela y familia	N° de talleres realizados/ N° de talleres planificados.						
		2 jornadas de difusión de programación ICE con toda la comunidad educativa.	N° de talleres realizados/ N° de talleres planificados.						

DIMENSIÓN	OBJETIVOS ANUALES	ACCIONES	INDICADOR DE LOGRO	INICIO	TÉRMINO	NIVEL DE LA ACCIÓN (Código)	JUSTIFICACIÓN (Código)	CONTRIBUCIÓN (Código)	MEDIO DE VERIFICACIÓN (Código)
Gestión Curricular	Mejorar la conducción efectiva de los procesos de enseñanza incorporando en la planificación de aula la estrategia de mejora "programación ICE" que congrega una variedad de eventos patrimoniales culturales que mes a mes potencian las diferentes asignaturas del currículum nacional para el logro de las habilidades lectoras , resultados de aprendizaje y educativos , los que serán monitoreados para entregar efectivas oportunidades de aprendizaje a los estudiantes de NT1 8° básico	2 Talleres semestral para los docentes, directivos y equipo PIE para empoderarse de la programación ICE.	N° de talleres realizados/ N° de talleres planificados.						
		2 Talleres semestral para los asistentes de la educación y administrativos para empoderarse de la programación ICE.	N° de talleres realizados/ N° de talleres planificados.						
		Acompañamiento al aula al menos dos veces por semestre desde NT1 a 8° básico	N° de acompañamientos realizados/ N° de acompañamientos planificados.						
		Monitoreo semestral de proceso de enseñanza aprendizaje y habilidades evaluadas por SIMCE.	N° de talleres monitoreos/ N° de monitoreos planificados.						
	Mejorar el logro de aprendizajes estipulados en las bases curriculares y marco curricular en los estudiantes desde NT1 a 8° básico del establecimiento a través de lineamiento metodológico ICE y talleres de análisis de bases curriculares y estrategias de aprendizaje.	2 Talleres semestral para los docentes, directivos y equipo PIE sobre la implementación de estrategias efectivas de enseñanza de lenguaje y matemáticas.	N° de talleres realizados/ N° de talleres planificados.						
		2 Talleres semestral para los docentes, directivos y equipo PIE para incorporar la programación ICE. En las planificaciones curriculares.	N° de talleres realizados/ N° de talleres planificados.						

DIMENSIÓN	OBJETIVOS ANUALES	ACCIONES	INDICADOR DE LOGRO	INICIO	TÉRMINO	NIVEL DE LA ACCIÓN (Código)	JUSTIFICACIÓN (Código)	CONTRIBUCIÓN (Código)	MEDIO DE VERIFICACIÓN (Código)
Convivencia Escolar	Mejorar el compromiso profesional y altas expectativas en los miembros de la comunidad educativa mediante un perfeccionamiento continuo orientado a la calidad del servicio educativo y cumplimiento del PEI	1 Taller semestral para los docentes, directivos y equipo PIE para generar altas expectativas	N° de talleres realizados/ N° de talleres planificados.						
		1 Taller semestral para los asistentes de la educación y administrativos para generar altas expectativas	N° de talleres realizados/ N° de talleres planificados.						
	Difundir el proyecto educativo institucional mediante diversas estrategias de comunicación, en los diferentes actores de la comunidad escolar para el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.	3 actividades de difusión del PEI en diversas instancias con la comunidad.	N° de actividades realizadas/ N° de actividades planificadas.						
		3 Encuentros comunitarios de rescate de tradiciones e identidad	N° de encuentros realizadas/ N° de encuentros planificados.						

DIMENSIÓN	OBJETIVOS ANUALES	ACCIONES	INDICADOR DE LOGRO	INICIO	TÉRMINO	NIVEL DE LA ACCIÓN (Código)	JUSTIFICACIÓN (Código)	CONTRIBUCIÓN (Código)	MEDIO DE VERIFICACIÓN (Código)
Gestión de Recursos	Mejorar la administración de recurso humano de acuerdo a las competencias conductuales y funcionales estipuladas en los perfiles de personal del PEI mediante una estrategia de evaluación semestral que permita monitorear y retroalimentar el desempeño individual y tomar medidas para los procesos de desvinculación si la administración de la institución lo estimara conveniente.	Contratación del recurso humano necesario para el buen funcionamiento de la escuela	N° de recurso humano requerido/N° de recurso humano contratado						
		Aplicar evaluación individual por competencias en forma semestral.	N° de evaluaciones aplicadas/ N° total de recurso humano.						
		Revisión de perfiles de cargo según programación ICE.	N° total de perfiles revisados/ N° de perfiles existentes						
	Mejorar las condiciones de infraestructura, colecciones de la biblio CRA y equipamiento tecnológico que faciliten el aprendizaje de los estudiantes y que favorezcan el bienestar de la comunidad.	Adquisición de Recursos educativos y materiales para biblio Cra.	N° de material adquirido/ N° de material necesario.						
		Adquisición de recursos deportivos y de actividad física para talleres y recreos.	N° de material adquirido/ N° de material necesario.						
		Pintura de salas y reparación de baños.	N° de actividades propuestas/ N° de actividades realizadas						
		Adquisición de equipamiento tecnológico.	N° de material adquirido/ N° de material necesario.						
	Fortalecer la gestión financiera del establecimiento mediante la administración ordenada de los recursos y rendición de cuentas	Contar con los recursos para los gastos operacionales del establecimiento a través de caja chica	Caja Chica						

		Realizar 1 cuenta pública anual.	N° de actividad propuesta/ N° de actividad realizada.						
		Elaboración y diseño de página WEB	Página web elaborada.						

## BIBLIOGRAFIA

Celis, M. (2011) Gestión de Recursos Humanos en la escuela: Un desafío permanente. En Fundación Chile. Recuperado de [www.convivenciaescolar.cl](http://www.convivenciaescolar.cl)

Fundación Chile. (2011) ¿Qué podemos hacer para mejorar?: Aplicación del Ciclo de Mejoramiento Continuo de Gestión Escolar. Manual para Diagnóstico Institucional y Diseño del plan de Mejoramiento. Santiago Fundación Chile

Mineduc. (2005). Marco de la Buena Dirección: Criterios para el desarrollo profesional y evaluación del desempeño. Santiago ,Chile.

Mineduc. (2012). Orientaciones técnicas: Equipos directivos. División de Educación General, Gobierno de Chile.

Mineduc. (2014). Orientaciones para sostenedores y directivos escolares. Plan de Mejoramiento educativo, Nuevo enfoque a 4 años.  
Consultado en  
[http://portales.mineduc.cl/usuarios/mineduc/File/2014/PME%20DOC%20N1%20VF\\_2014.pdf](http://portales.mineduc.cl/usuarios/mineduc/File/2014/PME%20DOC%20N1%20VF_2014.pdf)