

Trabajo Final para Obtener el Grado de Magister en Educación Mención Gestión de Calidad

**DIAGNÓSTICO Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO
DE LA ESCUELA BERNARDO O'HIGGINS, COMUNA DE
MAIPÚ, REGIÓN METROPOLITANA**



Candidato/a Magister: María Teresa Montecinos Díaz

Tutor disciplinar: Dra. Katihuska Mota Suarez

Tutor metodológico: Dra. Amely Vivas

Marzo, 2025

Índice.

1. Resumen.	3
2. Introducción.	4
3. Marco teórico.	4
4. Marco contextual.	13
5. Diagnóstico institucional.	16
6. Análisis de resultados.	19
7. Plan de mejoramiento.	22
8. Conclusión.	26
9. Bibliografía.	28
10. Anexos.	29

Resumen

La escuela durante los últimos cuatro años han tenido bajo resultados en las asignaturas de matemáticas y lenguaje, reflejados en el SIMCE, dentro de las observaciones logramos visualizar el poco conocimiento y uso de habilidades del desarrollo cognitivo, junto con la poca eficiencia de las prácticas docentes y que no han tenido impacto en los aprendizajes de los estudiantes.

Desde el punto de vista del liderazgo, se ha intentado fomentar la participación de los distintos agentes de la comunidad educativa para ir en búsqueda de nuevas metodologías basadas en prácticas innovadoras y el intercambio de experiencias a través del trabajo colaborativo y desarrollo profesional.

En cuanto a la convivencia escolar, en el último FODA se detectó que existen barreras complejas que inciden en la trayectoria escolar de los estudiantes, como lo es la baja asistencia a clases. Esta barrera ha provocado que en los procesos de enseñanza aprendizaje sean afectados, incidiendo en los resultados de estos años.

Por último en término de uso de recursos, hemos evidenciado que lo docentes y estudiantes no utilizan los espacios educativos, ya que aún existe el mito que señala que “En el aula los estudiantes aprendes más”

A partir de esta observación logramos identificar los principales barreras que afectan los procesos de aprendizajes en las distintas áreas de la gestión, recogiendo las Fortalezas y Debilidades (fuerzas internas) de la escuela.

También pudimos conocer el proyecto educativo, realizado por el equipo de gestión, de la escuela, seleccionando algunas acciones interesantes como el fomento del trabajo colaborativo y como se proyecta en la comunidad. Esto permitió que pudiésemos compartir con todos los estamentos y obtener relatos de la propia realidad que nos permitió desarrollar nuestra propuesta a la escuela con el fin de aportar desde la mirada externa a la mejora continua dando respuesta a los principales nudos críticos de la escuela.

Introducción.

Este trabajo tiene como objetivo, a partir de los datos entregados por la comunidad, contribuir con la creación de un Plan de Mejoramiento que dé respuesta a las distintas barreras encontradas.

Se abordarán sellos, aspectos de la Visión y Misión, objetivos y metas estratégicas que permitirá desarrollar distintas estrategias y acciones que permitan mejorar los indicadores de calidad como: aprendizajes, asistencia, retención, clima escolar, contribuyendo a la mejora de las distintas áreas de la gestión de la institución.

El trabajo tendrá elementos del diagnóstico del PEI donde se abordarán la misión, visión, sellos y principios, junto con los indicadores de calidad en las distintas dimensiones como: Gestión pedagógica aspectos de la enseñanza y aprendizaje, el Liderazgo, donde se recomendará al equipo de gestión algunas acciones que podrían aportar a la mejora institucional a través de jornadas de trabajo junto a las comunidades de aprendizaje y acciones para la dimensión de Recursos, donde la inversión financiera contribuya directamente al desarrollo de los espacios educativos con la finalidad de mejorar los procesos de aprendizaje.

Para poder abordar las dimensiones del área de la gestión utilizamos como referencia el Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE, 2015) y los Estándares indicativos de Desempeño (Ley 20529, año 2011)

Finalmente, en cuanto a la estructura el trabajo contará con elementos diagnóstico institucional, Marco teórico, Marco Contextual, resultados de aprendizaje, y un plan de Mejoramiento que posee Objetivos y Metas estratégicas y acciones, cronograma y responsables por acción.

Marco Teórico

Las escuelas de nuestro país son organizaciones complejas que se encuentran en constante cambio y, con ello, surgen nuevos desafíos para los directores y equipos directivos, quienes deben incorporar nuevas formas para gestionarlas, no sólo en el ámbito administrativo sino, por sobre todo, en la gestión pedagógica de la enseñanza, los

aprendizajes y los resultados académicos de los estudiantes. Por lo mismo, se requiere que los equipos directivos en cada establecimiento, junto con adquirir un compromiso ético con toda la Comunidad Educativa, cuenten con un conjunto claro de definiciones y fundamentos que orienten sus prácticas y sus necesidades de desarrollo profesional; así también otros actores del sistema escolar, formadores y ejecutores de la política pública requieren elementos que puedan ayudar a seleccionar e identificar rasgos que potencien un mejor desempeño de directores y equipos directivos en general. (MBLE, 2015)

En este proceso de actualización contribuyeron, con sus opiniones y reflexiones, distintos actores provenientes de diversos ámbitos: los miembros de los Consejos Consultivos de Liderazgo Escolar de todas las regiones, grupos de académicos expertos provenientes de diversas instituciones de educación superior del norte, centro y sur del país y de organismos reguladores, coordinadores de programas que participaron en el Plan de Formación de Directores, diversos equipos de Mineduc, y posteriormente, la evaluación del documento con la colaboración de todos los directores de las 15 regiones de nuestro país. Así, este documento constituye un instrumento de trabajo validado tanto en su pertinencia, coherencia interna y centralidad de los elementos presentados, los que guían el quehacer directivo y que refuerzan el liderazgo de los equipos directivos del país. (MBLE, 2015)

Un creciente cuerpo de investigación y la evidencia obtenida de los sistemas educativos que más han mejorado en el mundo, sugieren que la calidad de los directivos y su capacidad de liderazgo es un factor significativo en la mejora continua de la escuela como un espacio de aprendizaje efectivo para los estudiantes.

En función de lo anterior, el Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar surge a partir de la necesidad de proyectar una política educativa que consolide el rol directivo en vista de las tendencias y desafíos que exigen los procesos educativos en el mundo de hoy.

El segundo instrumento que se consultó para aportar en este trabajo fueron los Estándares Indicativos de Desempeño, para establecimientos de educación básica y media y sus sostenedores, los cuales fueron elaborados por el Ministerio de Educación,

aprobados por el Consejo Nacional de Educación y dictados mediante Decreto Supremo.

Los Estándares Indicativos de Desempeño fueron elaborados con el propósito de apoyar y orientar a los establecimientos en su proceso de mejora continua, y así contribuir a la meta que se ha propuesto el país de asegurar una educación de calidad para todos los niños y jóvenes de Chile, para la elaboración de éstos se ha recorrido un largo camino que ha contemplado etapas de investigación y revisión de diversos modelos nacionales e internacionales de gestión y evaluación de establecimientos educacionales, así como también de consulta a especialistas y a variados actores educativos.

La evidencia nacional e internacional es consistente en señalar la importancia de contar con referentes exigentes y a la vez alcanzables en áreas clave de la gestión educativa -tales como el liderazgo, la gestión pedagógica, la formación y convivencia, la gestión de recursos y la articulación-, con el fin de ayudar a determinar vías de mejora para los establecimientos.

El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar recoge los avances y experiencias en materia de gestión y liderazgo escolar, desarrollados en Chile durante la última década. Estas iniciativas, sumada a la investigación internacional y el reciente esfuerzo por conceptualizar y sistematizar procesos de mejoramiento y el rol de los líderes escolares en Chile, han permitido seleccionar y distinguir conceptos claves que guían este Marco.

En ese contexto, parte importante de la investigación actual busca comprender cuáles son las prácticas concretas que caracterizan a un liderazgo escolar efectivo. A este respecto, los hallazgos son bastante En cuanto a referentes de gestión que relevan el rol del liderazgo, se pueden destacar: Marco de la Buena Dirección (2005), Modelo de Gestión y Certificación de la Gestión Escolar de Fundación Chile (2000), Sistema de Aseguramiento de Calidad de la Gestión Escolar SACGE (2006). Estándares Indicativos de Calidad (2014). Así mismo, ha sido fuente de experiencia en el ámbito del desarrollo de capacidades de liderazgo escolar, el programa nacional de formación de directores desarrollado por el CPEIP-MINEDUC. convergentes en identificar un conjunto de prácticas comunes asociadas a un liderazgo efectivo, cuyo grado de énfasis en su

aplicación presentaría variaciones de acuerdo al contexto, la vulnerabilidad y el tipo de establecimiento, así como a la etapa de mejoramiento o su nivel de desarrollo, lo que da cuenta de que el liderazgo efectivo es contextual y contingente (Day et al., 2009; Marfan et al., 2012, Ahumada et al., 2015).

El Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar se diseña y fundamenta considerando los siguientes conceptos: (i) Liderazgo, (ii) Gestión y (iii) Prácticas de Liderazgo. Se comprende el liderazgo como “*la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr los objetivos y metas compartidas*” (Leithwood et al., 2006). La definición supone que el liderazgo es una función más amplia que la labor ejercida por el director del establecimiento y es compartida con otras personas de la institución.

La investigación tanto internacional como nacional es convergente en mostrar el liderazgo escolar como un factor crítico en el mejoramiento de los establecimientos escolares y en definitiva de los logros de aprendizajes de los estudiantes, especialmente significativa en aquellos establecimientos más vulnerables (Hallinger y Heck, 1996; Leithwood et al., 2006; Leithwood et al. 2008; Robinson et al., 2009; Day et al. 2009; Weinstein y Muñoz, 2012; Bellei et al., 2014). Más aún, en casi todos los casos de establecimientos escolares con trayectorias de mejoramiento positiva en sus resultados, se identifica al liderazgo como un factor diferenciador que permite concretar la capacidad potencial de los establecimientos escolares (Leithwood, 2008; Bellei et al., 2014). Sin embargo, si bien el liderazgo escolar puede tener un fuerte efecto positivo en el aprendizaje de los estudiantes, este sería indirecto, pues se ejerce especialmente a través de la incidencia de los directivos en ámbitos como la motivación, las habilidades, prácticas y condiciones de trabajo en que se desempeñan los docentes (Leithwood, 2006; Garay, 2008; Volante, 2008; Seashore Louis et al, 2010; Valenzuela y Horn, 2012). La relevancia del liderazgo escolar ha llevado a que en la última década se haya transformado en un tema central en las agendas de política educativa en muchos países, incluido Chile (OECD, 2008; Uribe, 2010; Weinstein y Muñoz, 2012). Como consecuencia, los sistemas educativos de estos países han desarrollado políticas de redefinición de funciones, atribuciones y mecanismos de selección de los directivos escolares; de fortalecimiento de las capacidades directivas mediante modelos formativos

que posibiliten el desarrollo de un repertorio de prácticas de liderazgo efectivas y del desarrollo de estándares de desempeño o marco de prácticas que orienten su trabajo, desarrollo profesional y evaluación; entre otros. Por otra parte, el liderazgo se asocia al concepto de gestión. Si bien, en su definición y alcance son distintos, ellos se complementan. Mientras la gestión se ocupa de hacer frente a la complejidad propia de los procesos organizacionales, su sinergia y sostenibilidad, el liderazgo se ocupa de los cambios necesarios para proyectar la organización en un entorno dinámico (Bolívar, 1997; Kotter, 2002). La gestión de los equipos directivos está asociada esencialmente a la generación de condiciones organizacionales para garantizar las prácticas docentes y el desarrollo de las capacidades profesionales. Hopkins y Spillane (2013) llaman a estas condiciones la “infraestructura”, la cual no es visible, pero soporta y asegura que las actividades pedagógicas se puedan desarrollar.

Una buena gestión implica planificar, desarrollar capacidades, instalar procesos y asegurar la calidad de dichos procesos, responsabilizarse y dar cuenta de resultados; sin embargo, lo cierto es que cada uno de estos temas carecería de sentido si no hay un liderazgo de carácter pedagógico que oriente el quehacer de la escuela con visión de futuro, en un marco de actuación ético, generando espacios de confianza y participación, en un ambiente que cautele el respeto y la inclusión de la comunidad. Los directivos escolares que han logrado un destacado liderazgo en lo pedagógico, en general han desarrollado una buena gestión en lo administrativo, ratificando la complementariedad de ambos aspectos (TALIS, 2009; Bolívar, 2010; Uribe y Celis, 2012).

El liderazgo es posible conceptualizarlo a partir de un conjunto de prácticas que reflejan las capacidades de adaptación a desafíos y resolución de problemas que debe tener un líder. Se ha dado en los últimos años una interesante discusión en torno a las diferencias entre las competencias y las prácticas, por lo tanto, hacer la distinción resulta necesario para la comprensión de este Marco. Entendemos competencia como una capacidad movilizada, en que se distinguen habilidades, conocimientos y actitudes relacionadas a un desempeño efectivo. Las competencias incluyen, en su definición, un saber (conceptual), un saber hacer (procedimental), y un saber ser (actitudinal). Esta perspectiva implica poner foco en el “individuo”, que supone un comportamiento (causal)

y un desempeño “superior” esperado. Las competencias tienen la fortaleza de describir una capacidad necesaria, sin embargo, su principal debilidad radica en que no explican comportamientos en el ámbito de las interacciones, por lo tanto, su se debilita y sus supuestos muchas veces no hacen sentido, cuando se trata descripción de aplicarlos a situaciones laborales cotidianas en contextos específicos (Carroll, et al, 2007). Los críticos a la perspectiva de competencias (Chia & Holt, 2006), sostienen que su descripción adopta una perspectiva individual donde predominan conceptos como “desempeño superior”, causalidad y fragmentación de procesos. Otra limitación es que las competencias se definen sin una contextualización o consideración de experiencias profesionales previas (Spillane, 2005) y, tal vez lo más significativo, es que no necesariamente incluyen el componente valórico, ético y emocional necesario para el desarrollo del liderazgo escolar (Cuellar, & Giles, 2012).

Aun con estas limitaciones, la descripción de competencias ha logrado sistematizar las capacidades necesarias de los directivos para desarrollar procesos de mejoramiento en sus establecimientos. De hecho, en Chile se han descrito perfiles de directivos, los que incluyen de manera detallada competencias técnicas y conductuales (FCH, 2006; Mineduc, 2008), muchos de los cuales han sido fuente de información para procesos de selección, evaluación y desarrollo de programas formativos. Pero, una vez definidas esas competencias, la necesidad de contextualizarlas se vuelve inevitable, por lo que surge la necesidad de establecer una definición más dinámica y contextualizada a través del concepto de “prácticas” (Uribe y Celis, 2012). Las prácticas, se definen como un conjunto de actividades ejercidas por una persona o grupo de personas, en función de las circunstancias particulares en que se encuentran y con expectativas de resultados compartidos (Leithwood , 2011). La práctica se constituye a partir de una interacción entre las personas que trabajan en una organización, por ello su definición también está influida por el entorno, lo que la distingue de la simple descripción de un saber o un hacer descontextualizado (Spillane, 2005). Desde esta perspectiva, el liderazgo es la práctica del mejoramiento (Elmore, 2010).

No se trata de un atributo o característica personal del líder sino de un conjunto de acciones, que tienen su fundamento en conocimientos, habilidades y hábitos que pueden

ser enseñados y aprendidos. El concepto de práctica implica estar alerta ante la contingencia y obliga a la anticipación. El siguiente cuadro sistematiza las principales diferencias entre los conceptos de competencia y práctica

Las Dimensiones de prácticas del Liderazgo escolar son:

Construyendo E Implementando Una Visión Estratégica Compartidas

Las principales prácticas directivas que componen esta dimensión son:

Definen o revisan, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.

- Traducen los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.
- Difunden y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa
- Promueven y modelan activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.
- Desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.

Desarrollando Las Capacidades Profesionales

Las principales prácticas directivas que componen esta dimensión son:

- Desarrollan e implementan, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.
- Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo

profesional continuo.

- Reconocen y celebran los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.
- Apoyan y demuestran consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.
- Demuestran confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.
- Generan condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.

Liderando Los Procesos De Enseñanza Y Aprendizaje

Las principales prácticas directivas que componen esta dimensión son:

- Aseguran la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas. •
Monitorean la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.
- Acompañan, evalúan y retroalimentan sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.
- Identifican las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.
- Procuran que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.
- Aseguran la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los

ámbitos conductual, afectivo o social.

- Identifican y difunden, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.

Gestionando La Convivencia Y La Participación De La Comunidad Escolar

Las principales prácticas directivas que componen esta dimensión son:

- Desarrollan e implementan una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.
- Modelan y promueven un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.
- Implementan y monitorean normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo
- Generan oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.
- Anticipan conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.
- Desarrollan y mantienen relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.

Desarrollando Y Gestionando El Establecimiento Escolar

- Las principales prácticas de los directivos que componen esta dimensión son: Estructuran la institución, organizan sus procesos y definen roles y en función del proyecto educativo

institucional y las prioridades de mejoramiento del establecimiento.

- Aseguran que el funcionamiento del establecimiento responda a las normas legales y las políticas educativas nacionales y locales.
- Recolectan y analizan sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, que les permitan tomar decisiones informadas y oportunas.
- En conjunto con el sostenedor, aseguran la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento y los gestionan eficientemente, de manera de maximizar su uso en los procesos pedagógicos y el logro de las metas institucionales.
- Vinculan el establecimiento con instituciones, organizaciones y actores de su entorno que contribuyan al logro de los objetivos y metas del establecimiento así como del sistema escolar en su conjunto.
- Informan y explican de manera periódica y comprensible los procesos y resultados del establecimiento a los distintos actores de la comunidad educativa.

En conclusión, el Marco de la buena dirección y los estándares indicativos de desempeño entregan prácticas concretas que si son utilizadas monitoreadas y evaluadas en los establecimientos, podrían generar mejoras en los resultados educativos en los indicadores de calidad y en los indicadores de desarrollo personal y social.

Marco contextual.

La escuela General Bernardo O'Higgins de la comuna de Maipú, fue creada como ESCUELA QUINTA por Decreto N° 1.507 de 5 de abril de 1914, siendo la primera escuela fundada por el gobierno de Don Pedro Montt, destinada en ese entonces a un sector agrícola, aparatado del centro de la ciudad. Por lo que los principales contenidos se sostenían en técnicas agrícolas, economía doméstica y ciudadanía entre otras.

Actualmente la escuela cuenta con los siguientes niveles:

1. Niveles desde pre kínder hasta octavo básico.
2. Jornada Escolar Completa (JEC) desde 3° a 8° básico.
3. Sello inclusivo, proyecto de Integración Escolar (PIE).

4. Talleres integrales deportivos, medio ambiente, música y muralismo.
5. Beneficios gratuitos JUNAEB en útiles escolares, alimentación, salud dental, oftalmología y médico otorrino para estudiantes.
6. Educación adulta vespertina 2 por 1 de séptimo a 4° de enseñanza media.

Durante el año 2024 se atendió a 463 estudiantes en todos los niveles que imparte y su nivel de desempeño según la Agencia de la Calidad es MEDIO-BAJO.

Dentro de su proyecto vigente se ha dado un énfasis en el desafío para atender a 182 estudiantes NEE entre ellos, 78 del espectro autista (Fuente SIGE, 2024) Para enfrentar este desafío la escuela cuenta con un equipo de profesionales del Programa de Integración PIE con un alto nivel de compromiso e innovación de metodologías, lo que ha permitido abrirse a la comunidad y capacitar a Jardines infantiles en estrategias para el trabajo con estos estudiantes a partir de pasantías. Esto se refleja en la visión y misión:

La Visión de la escuela General Bernardo O'Higgins, "será reconocida por la comunidad, como una escuela capaz de promover la participación ciudadana, el respeto a la diversidad y la inclusión, en un ambiente acogedor empático y de sana convivencia, garantizando en ello, la trayectoria de cada uno de nuestros estudiantes en las distintas etapas de la vida escolar".

La Escuela General Bernardo O'Higgins tiene como misión "formar a estudiantes de manera integral, incorporando en ello, estrategias claras para el desarrollo de aprendizajes profundos fundamentales para las distintas etapas del desarrollo humano, fomentando con ello el respeto y buen trato; los hábitos de vida saludable; la valoración al medio ambiente, el desarrollo de habilidades artísticas, deportivas y ciudadanas".

Esta escuela se traspasa desde la Corporación de Desarrollo de Educación de Maipú (CODEDUC) al Servicio Local de Educación Pública SANTA CORINA, que reunirá a los establecimientos municipales de las comunas de Maipú, Cerrillos y Estación Central.

La Comuna de Maipú está ubicada en el sector sur poniente de la ciudad de Santiago, capital de Chile. Pertenece administrativamente a la provincia de Santiago, dentro de la región Metropolitana de Santiago. Según el censo del año 2017, Maipú tiene una población de 584.043 habitantes, transformándola en la segunda comuna más

poblada del país después de Puente Alto.

El nombre de la comuna proviene de una derivación de la palabra «Maipo» (del mapudungun: maypun, lugar arado). Perteneciente a la hacienda de Lo Espejo, se le denominaba «llanos del Maipo», hasta que en 1891, con la Ley de Comuna Autónoma, las tierras fueron llamadas «Maipú». Allí se llevó a cabo la batalla de Maipú, el 5 de abril de 1818, considerada un momento clave en la consolidación de la independencia de Chile.

Según el censo nacional del año 2002, Maipú tenía un total de 126 972 viviendas y 468 390 habitantes, de los cuales el 48,5 % eran hombres y el 51,5 % mujeres. La población urbana correspondía a 464 882 personas, equivalentes al 99,3 % de la comuna. El alfabetismo se eleva al 98,5 % de la población mayor de 10 años y un 2,56 % de la población se siente perteneciente a una etnia originaria, siendo un 2,54 % de la comuna de origen mapuche. Un 71 % de los maipucinos declaró en el año 2002 ser católico; un 12 % se declara evangélico y un 10 %, ateo o agnóstico.

El crecimiento de la población se calcula en un 6,21 % anual, siendo un 2,4 % de crecimiento vegetativo y un 3,81 % por migración desde otras comunas o regiones. La variación de la población a lo largo de los últimos años ha sido explosiva. En 1970, había 49 075 habitantes; en 1982, 114 117 habitantes; y en 1992, 256 550. Esto se traduce en un crecimiento de 854,4 % en solo 32 años. De acuerdo a cifras estimativas del INE, Maipú tendría 1 249 498 habitantes en el año 2020, lo que la habría convertido en la comuna con más habitantes de Chile. La comuna es, en gran parte, de clase media-baja y baja producto de la política de viviendas sociales construidas en Maipú desde la década de los 80' y 90', que generó altos niveles de hacinamiento y problemas sociales como la delincuencia y el narcotráfico principalmente en el sector poniente de la comuna, los ejemplos más claros se pueden observar en los barrios Sol Poniente, Tres Poniente, Campos de Batalla, Lo Errázuriz.

Los grupos socioeconómicos C3 (medio) y D (medio bajo) conforman el 61,3 % de la población comunal, y solo un 4,0 % de habitantes están bajo la línea de la pobreza (E). El 7,5 % de las personas que viven en la comuna corresponden a la clase alta

(ABC1), mientras que el 27,2 % forma parte del C2 (medio alto).¹⁶ Gran parte de la población trabaja fuera de la comuna en labores industriales y actividades de servicios. (PADEM 2023).

Diagnóstico institucional.

Para desarrollar este diagnóstico institucional se trabajó a partir de las cuatro áreas de la gestión y recopilando las Fortalezas y Debilidades detectadas por los distintos estamentos de la comunidad educativa.

Liderazgo

Fortalezas Identificadas:

- Existe una buena relación entre el director y las distintas redes públicas y privadas, lo que permite responder a las diversas necesidades de desarrollo de nuestros estudiantes.
- Equipo directivo enfocado en los procesos de aprendizaje y mejoramiento de la convivencia escolar.
- Director capacitado para la gestión de recursos financieros y pedagógicos con foco en los procesos de aprendizaje.
- Alto compromiso de los funcionarios con los valores, principios y sellos del proyecto educativo.

Debilidades Detectadas:

- Desarrollo de espacios para capacitación de los funcionarios y apoderados de la escuela.
- Gestión de actividades de desarrollo junto a la comunidad escolar
- Mejorar las vías de difusión de las distintas actividades que realiza la escuela de manera interna y externa.
- Falta de tiempo para reunir a los equipos de trabajo y coordinadores técnicos, debido a las externalidades que exige el sistema.
- La dirección no tiene una presencia activa y desconoce la realidad de sus estudiantes

Gestión Pedagógica

Fortalezas Identificadas:

- Planificación y desarrollo de clases alineados al Marco Curricular vigente.
- Apoyo de docentes especialistas a los estudiantes con NEE y retraso pedagógico
- Desarrollo de un liderazgo pedagógico participativo y colaborativo con la comunidad educativa.

Debilidades Detectadas:

- No existe una práctica sistemática de acompañamiento docente en las asignaturas de matemática y lenguaje con el propósito de mejorar procesos al interior del aula.
- No existe una rúbrica de observación aula que haya sido creada y socializada por los docentes.
- Poca autonomía para la planificación del curriculum para los aprendizajes.
- Bajas estrategias lectoras, lo que hace que los estudiantes no les guste la lectura.
- Falta de tiempo para planificar de manera conjunta entre docentes de niveles.
- Ausencia de retroalimentación a las planificaciones por parte del equipo de gestión.
- Falta de capacitación en temáticas relacionadas con atención de estudiantes con NEE.
- Falta de espacios y tiempo para compartir prácticas entre docentes.
- Falta de propuestas de talleres integrales acordes a los intereses de los estudiantes.

Gestión Convivencia Escolar:

Fortalezas Identificadas:

- Existe un equipo de gestión de convivencia escolar fortalecido compuesto por encargado/a de convivencia escolar, dupla psicosocial, orientadora, representantes docentes y asistentes de la educación.
- Existe un Plan de Gestión de la Convivencia Escolar el que tiene acciones concretas para ser ejecutadas al interior del establecimiento y con esto tender a mejorar el clima escolar.
- Existen diversos protocolos ante situaciones de discriminación.

- Valoración de la comunidad respecto al trabajo realizado por el equipo de convivencia escolar.

Debilidades Detectadas:

- Falta de un medio de comunicación que permita difundir y socializar las distintas actividades que se derivan del plan de convivencia escolar a la comunidad.
- Existe una baja propuesta de actividades recreativas y de fomento cultural para la proyección de sellos institucionales en los estudiantes.
- Desarrollo de un plan de monitoreo de las acciones realizadas donde se identifique el nivel de impacto.
- Aumento de accidentes escolares.
- Bajo interés de los estudiantes por los talleres JEC.
- Falta un protocolo de acción ante la inasistencia y atraso de los estudiantes.

Gestión Recursos

Fortalezas Identificadas:

- Contamos con una plataforma que nos proporciona datos relevantes para la toma de decisiones, como notas asistencia de estudiantes, estadística de curso y los indicadores de eficiencia interna de los últimos 5 años.
- Gestión de recursos financieros con foco en recursos de aprendizajes.
- Inversión de más del 50% del recurso SEP en recurso humano que acompaña los procesos pedagógicos y los talleres de desarrollo integral.
- Equipamiento tecnológico actualizado para ser utilizado en los procesos de aprendizaje de nuestros estudiantes aumentando su cobertura de un 40% a un 100%.

Debilidades Detectadas:

- Lentitud de los procesos de compras y licitaciones que hacen que los recursos didácticos y de aprendizajes no lleguen de manera oportuna o sean de mala calidad.
- Recurso humano insuficiente para apoyar los procesos al interior del aula para primero y segundo básico, auxiliares e inspectores para dar respuesta a las necesidades de la escuela.
 - Recursos insuficientes para la promoción de actividades de desarrollo psico

emocional, para estudiantes con NEE.

- Infraestructura deficiente, específicamente techos, pintura de muros, cañerías, calefacción, mejora de baños, electricidad y renovación del mobiliario escolar
- Falta de recursos para implementar espacios educativos.

Análisis de resultados.

La matrícula de la escuela ha tenido un comportamiento hacia la baja constante disminuyendo un 20% estos últimos cuatro años. Situación compleja para la sustentabilidad de la misma, en cuanto a la asistencia a clases de nuestros estudiantes durante el año 2024 fue de un 78% promedio, porcentaje que se ha mantenido durante los últimos cuatro años sin considerar el año 2020(Pandemia). Esto también se refleja en la tendencia de las escuelas municipales, por lo que la escuela debe desarrollar acciones concretas que nos permitan salir pronto del estado crítico y de alto riesgo, considerando que atendemos a los sectores de mayor vulnerabilidad de la comuna.

La tasa de retiro de nuestros estudiantes durante el año 2019 fue de un 30% y disminuye a un 18% el año 2022, llegando al 5% durante el año 2024, no obstante a la disminución de retiros estos últimos años, aun mantenemos cifras críticas que debemos mejorar en los próximos años. Es necesario señalar que el mayor porcentaje de retiros se presentan en la educación adulta cuyas principales causas, se debe a problemas laborales.

La tasa de reprobación durante el año 2024 fue del 1% de los estudiantes reprobaron, disminuyendo considerablemente en relación al año 2019 cuyo porcentaje fue de 10%.

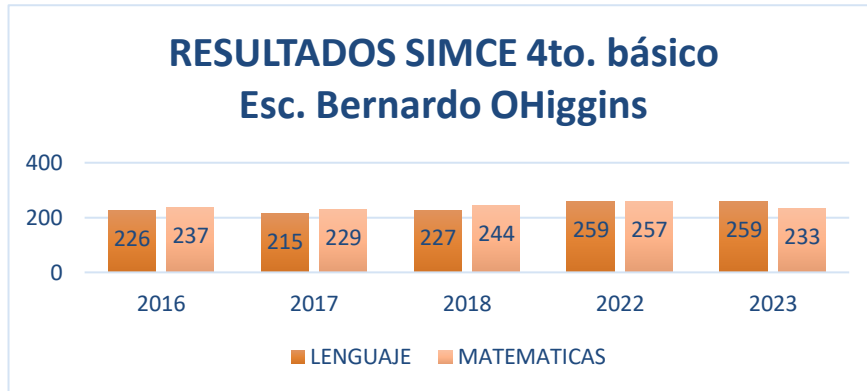
En términos de recursos humanos la escuela cuenta con 51 docentes tanto para el ciclo diurno como vespertino. Considerando los resultados de la evaluación docente se evidenció que la escuela cuenta con 2 docentes en nivel Experto I, 12 docentes en nivel Avanzado, 10 docentes en nivel Inicial y 17 docentes en nivel Acceso.

El establecimiento cuenta con 20 asistentes de la educación profesionales y no profesionales.

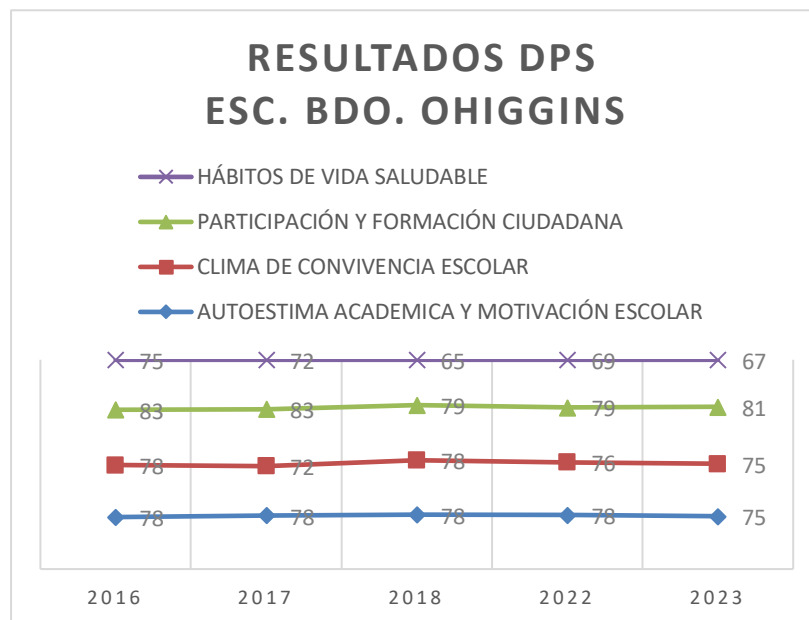
De acuerdo al diagnóstico del plan local de formación profesional se evidenció

como necesidad el fortalecimiento del trabajo metodológico, el trabajo colaborativo y las experiencias de enseñanza y aprendizaje basada en el desarrollo de habilidades de orden superior de los estudiantes.

A continuación se muestra los rendimientos en la evaluación SIMCE de los últimos años en 4to. Básico.



En los resultados presentados se evidencia en cuanto a la asignatura de Lenguaje existe una tendencia al alza en estos últimos dos años, sin embargo en la asignatura de Matemáticas la tendencia sigue siendo baja en relación a los últimos 10 años a excepción del año 2022 que se logran 257 puntos, no logrando mantener en el tiempo.



En relación a los otros indicadores de la calidad, el establecimiento presenta un

puntaje sostenido en el tiempo estando por sobre el promedio nacional, en la estratificación social Medio Bajo.

Dentro de los resultados PSU, PTU o PAES para la educación vespertina, el establecimiento no cuenta con la información histórica de resultados, ya que a diferencia de un liceo de jóvenes, la mayoría de los estudiantes no rinden esta prueba, pues su finalidad es terminar con sus estudios Medios y optar a un mejor nivel de empleo, no obstante a esto en el año 2023 un estudiante logra ingresar a la U Católica Con un puntaje ponderado de 750 puntos y en el año 2024 un estudiante ingresa a la U de Chile con un puntaje ponderado de 850 puntos.

Plan de mejoramiento.

Dimensión	Objetivo	Meta
Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejorar los aprendizajes de los estudiantes en asignatura de matemática y lenguaje. ○ Fortalecer, las prácticas docentes a través del acompañamiento al aula y trabajo colaborativo, para que tengan impacto en aprendizajes. 	<p>-El 60% de los estudiantes de 4to básico alcanzan el nivel Medio y Adecuado en las asignaturas de Matemáticas y Lenguaje.</p> <p>-El 80% de los docentes del 1er ciclo que son acompañados al aula mejoran sus prácticas metodológicas impactando en los aprendizajes.</p>
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fomentar instancias de participación de la comunidad escolar en la construcción y actualización de los instrumentos institucionales como el PEI, RICE y JECD. 	<p>-El 100% de los estamentos de la comunidad escolar participan en la actualización de los instrumentos institucionales.</p>
Convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer la trayectoria y vinculación socioemocional de los estudiantes mediante la formación integral. 	<p>-El 90% de los estudiantes se vinculan a la escuela a través de la asistencia y participación en los talleres de formación integral.</p>
Gestión de recursos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar los recursos pedagógicos existentes, en función del aprendizaje de todos los estudiantes. 	<p>-El 70% de los estudiantes utilizan los espacios educativos.</p>

Plan Anual

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión pedagógica	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Mejorar aprendizajes de los estudiantes en asignatura matemática y lenguaje	-El 60% de los estudiantes de 4to básico alcanzan el nivel Medio y Adecuado en las asignaturas de Matemáticas y Lenguaje	Apoyo a los aprendizajes de los estudiantes con NEE o retraso pedagógico en Lectura y Matemática	Jefe Técnico
	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Mejorar aprendizajes de los estudiantes por medio del desarrollo de las habilidades	El 60% de los estudiantes de 4to básico alcanzan el nivel Medio y Adecuado en las asignaturas de Matemáticas y Lenguaje	Plan Lector primero y segundo básico	Jefe Técnico
	Gestión Curricular	Fortalecer , las prácticas docentes aula , a través del trabajo colaborativo, para que tengan impacto en aprendizajes,	El 80% de los docentes participan en comunidades de aprendizajes	Comunidades de aprendizajes por niveles de curso	Jefe Técnico
	Gestión Curricular	Fortalecer , las prácticas docentes aula , a través del trabajo colaborativo, para que tengan impacto en	El 80% de los docentes del 1er ciclo que son acompañados al aula mejoran sus prácticas metodológicas impactando en los aprendizajes	Acompañamiento y retroalimentación de la prácticas pedagógicas	Jefe Técnico

		aprendizajes.			
Liderazgo	Liderazgo del sostenedor Liderazgo del director	Fomentar instancias de participación de la comunidad escolar en la construcción de los instrumentos institucionales como el PEI, Reglamento de evaluación, RICE, JECD.	El 100% de los estamentos de la comunidad escolar participan en la actualización de los instrumentos institucionales	Actualización de instrumentos institucionales	Director/a
Convivencia escolar	Formación Convivencia escolar	Fortalecer la trayectoria y vinculación socioemocional de los estudiantes mediante estrategias de monitoreo y formación integral.	El 90% de los estudiantes se vinculan a la escuela a través de la asistencia y participación en los talleres de formación integral.	Talleres de formación socioemocional por niveles	Encargado/a CE
	Formación Convivencia escolar	Fortalecer la trayectoria y vinculación socioemocional de los estudiantes mediante	El 90% de los estudiantes se vinculan a la escuela a través de la asistencia y participación en los talleres de formación integral.	Talleres integrales	Encargado/a CE

		estrategias de monitoreo y formación integral.			
Gestión de recursos	Gestión de los recursos educativos	Utilizar los recursos pedagógicos existentes, en función del aprendizaje de todos los estudiantes.	El 70% de los estudiantes utilizan los espacios educativos.	Talleres de ENLACE y CRA	UTP
	Gestión de los recursos educativos	Utilizar los recursos pedagógicos existentes, en función del aprendizaje de todos los estudiantes.	El 70% de los recursos son invertidos en material didáctico.	Adquisición de recursos didácticos que apoyen a los procesos de aprendizajes.	Director/a

Conclusión

El presente trabajo permitió diagnosticar las principales barreras que afectan la gestión educativa en la Escuela Bernardo O'Higgins, identificando distintos desafíos en las áreas de gestión: el liderazgo, la gestión pedagógica, la convivencia escolar y el uso de recursos. A partir de este análisis, se diseñó un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que establece estrategias concretas para optimizar los aprendizajes, fortalecer el trabajo colaborativo y mejorar el ambiente escolar.

El diseño del PME, alineado con el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar y los Estándares Indicativos de Desempeño, representa una oportunidad para transformar la gestión institucional, promoviendo prácticas innovadoras y una cultura de mejora continua.

La plataforma ministerial del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es la herramienta central para el registro de la planificación, implementación y evaluación de los establecimientos educacionales del país, en tanto sirve de guía para la gestión institucional y pedagógica de las comunidades educativas, siendo el mecanismo institucional que permite diseñar e implementar acciones concretas para la mejora incorporando en los distintos planes establecidos por normativa, como por ejemplo: Plan de Gestión de Convivencia Educativa, Plan de Formación Ciudadana, Plan Integral de Seguridad Educativa (PISE), Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional, Plan de Sexualidad, Afectividad y Género, y Plan de Apoyo a la Inclusión..

Su diseño, alineado con el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar considerando los Estándares Indicativos de Desempeño, entrega a los centros educativos una ruta de planificación para abordar sus necesidades de manera situada y priorizada, considerando la participación de todos los estamentos; fortaleciendo su Proyecto Educativo Institucional (PEI), brindando elementos para la consolidación de las oportunidades de mejora para todos los estudiantes en su trayectoria escolar.

Para asegurar la efectividad de las estrategias sugeridas, se recomienda a la institución considerara algunas acciones y su mecanismo de monitoreo y evaluación continua, ya que permitiría dar seguimiento de las metas estratégicas, a través de sus indicadores.

Asimismo en este trabajo, se logra plantear a la dirección del establecimiento la necesidad de fortalecer la formación docente con capacitaciones específicas en metodologías activas, inclusión educativa y gestión de la convivencia escolar, con apoyo redes e instituciones externas tales como, universidades y organismos educativos, podría potenciar la actualización pedagógica y la implementación de prácticas innovadoras, disminuyendo la inversión de recursos SEP, en esta línea generando nuevas oportunidades financieras para las otras áreas de la gestión optimizando el gasto de la escuela.

Los recursos de la Subvención Preferencial de la escuela General Bdo. Ohiggins son limitados debido a la baja matrícula y baja asistencia, por eso consideramos oportuno a modo de sugerencia optimizar el uso de estos recursos en equipamiento tecnológico, pedagógico, material didáctico para el trabajo con la diversidad y así monitorear y asegurar que los espacios educativos sean utilizados de manera eficiente.

Finalmente, este trabajo logra definir las principales barreras y oportunidades de mejora a la escuela Bdo. OHiggins, por lo que recomendamos que este aporte contribuya a la mejora continua de todos los actores de la escuela, que los objetivos estratégicos logren movilizar los indicadores descendidos y logren avanzar en los nuevos desafíos que les depara la Educación Pública. También es necesario señalar que todo proyecto educativo logra avances si en su raíz considera el aporte de todos los actores de la comunidad educativa.

Bibliografía

Libros y documentos oficiales:

Ministerio de Educación de Chile. (2015). *Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar*. Unidad de Liderazgo Escolar, CPEIP.

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP Ministerio de Educación (2021) Estándares de la Profesión Docente. Marco para la Buena Enseñanza. <https://estandaresdocentes.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/08/MBE-2.pdf>.

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. (Páginas 73 – 83) <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/LiderazgoEscolar-en-los-Distintos-Niveles-del-Sistema-LIDERES-EDUCATIVOS.pdf>

Artículos y estudios académicos:

Ahumada, L., González, M., & Pino, M. (2015). El liderazgo escolar y su impacto en la mejora educativa: Evidencias desde Chile. *Revista de Educación y Sociedad*, 12(3), 45-62.

Bellei, C., Muñoz, G., & Pérez, L. (2014). La mejora escolar sostenida en contextos de vulnerabilidad: Factores clave y desafíos. *Estudios Pedagógicos*, 40(1), 95-116.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227.

Leyes y normativas:

Ley 20.529. (2011). Crea el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Fuentes electrónicas:

Agencia de Calidad de la Educación. (2024). *DID Autoevaluación Escolar*. Recuperado el 19 de febrero de 2025, de <https://www.agenciadecalidad.cl>

CPEIP. (2024). *Formación y desarrollo profesional docente en Chile*. Ministerio de Educación. Recuperado el 19 de febrero de 2025, de <https://www.cpeip.cl>

Anexos



Reunión de trabajo PME junto a Centro de Estudiantes y Centro de Padres
Escuela Bdo. Ohiggins



Reunión de trabajo PME junto a Centro de Estudiantes y Centro de Padres
Escuela Bdo. Ohiggins



Más información,
mejor educación
Conozcamos nuestras escuelas




Ficha Establecimiento

Imprimir

Volver

Escuela General Ohiggins

Dirección:	Emiliano Llona 1853
Mapa:	
Comuna:	Maipú
Teléfono:	25859298
E-mail contacto:	juan.montero@edu.slepsantacorina.gob.cl
Página web:	Sin información.
Director(a):	Juan Esteban Montero Arratia
Sostenedor:	Servicio Local De Educacion Publica Santa Corina






Información institucional

Información institucional

Rbd:	9877
Reconocimiento Oficial:	Según Resolución Exenta 503 De Fecha 01/08/1986
Dependencia:	Servicio Local Educación
Nivel de enseñanza:	Educación Parvularia Enseñanza Básica Educación Básica Adultos Sin Oficios Educación Media H-C Adultos
Matrícula total de alumnos:	437
Promedio alumnos por curso:	24

Más información sobre los resultados SNED de este establecimiento puede obtenerla [aquí](#)

-  Proyecto educativo del establecimiento
-  Reglamento de convivencia escolar
-  Reglamento interno de evaluación

Ficha Institucional, extraída MIME, MINEDUC

Acta Trabajo Equipo Gestión Evaluación PME

41
11 Noviembre 2024

Reunión Equipo de Gestión
Tema: Evaluación PME

1. Se realiza análisis y evaluación de la acciones y estrategias implementadas durante el año en las distintas acciones

- Dimensión Gestión Pedagógica
- Dimensión Psicología
- Dimensión Convivencia Escolar
- Dimensión Gestión de Recursos

Se realiza evaluación de las estrategias asumidas a lo largo del año en la


- Gestión Pedagógica
- Convivencia Escolar y Salud Mental
- Fortalecimiento de Aprendizaje
- Recomendaciones de Atención y Permanencia

2. Evaluación Proyectiva

- Aspecto prioritario de la gestión institucional que se debe fortalecer para la implementación de los acciones de mejora
 - Planificación estratégica
 - Potenciar el acompañamiento a la asignación de actividades
 - Trabaja en el trabajo colaborativo

- Fortalecer de la comunicación que contribuya al mejoramiento educativo para el 2025
 - Espacios de comunicación emocional
 - Fortalecer la confianza
 - Desarrollar las personas con tiempo
 - Diversificación de la comunicación
 - Comunicación Comunitaria Inicialmente se realiza comunicación

Juan Manuel Arriola Director
 Diana Ponce Coordinadora TUP General
 Guillermo Zamora Guerrero TUP General
 Eduardo Macías Costa TUP TUP
 Claudia Martínez Espinoza Coord. PE
 Selene Vargas Vargas Coordinadora S. Psicología



Acta Trabajo PEI Docentes



Escuela General O'Higgins de Maipo
Comprometidas con la Educación Pública desde 1910
Convivencia Escolar 2024



Acta de trabajo PEI

Objetivo	Actualizar el Proyecto Educativo Institucional en base a principios inclusivos que se ajusten a la realidad educativa de la Escuela General O'Higgins.
Fecha	25 de Julio 2024
Integrantes	<ul style="list-style-type: none"> - Joviana Páez - Carolina Mora - Samantha Alvarez - Juddi Rojas - Fernanda Reyes - Natividad Vargas

Instrucciones:

- Reunirse en grupos de 3 o 4 integrantes.
 - Elijan democráticamente a un secretario (a) para que registre sus respuestas.
 - Respondan en conjunto las preguntas que se presentan a continuación.
 - Para finalizar se hará un plenario con sus respuestas.
1. Lea con atención los principios declarados en nuestro PEI 2023 - 2027 y responda las preguntas que se presentan a continuación.

Visión

"La escuela General Bernardo O'Higgins, pretende ser una escuela abierta a la comunidad, dotada y reconocida, por su alto compromiso de apoderados, directivos, docentes y asistentes de la educación, en el desarrollo integral de sus estudiantes tanto en jornada diurna como vespertina, promotores de la participación ciudadana, del respeto a la diversidad y la inclusión, junto con promover aprendizajes, con un alto compromiso social, en un ambiente acogedor empático y de sana convivencia, garantizando en ello, aprendizajes significativos indispensables para la inserción de los estudiantes con un alto grado de autonomía y habilidades que les permita insertarse a la sociedad del siglo XXI."

1. Según su opinión, ¿De qué manera se puede fortalecer la Visión del proyecto educativo desde el enfoque de la educación inclusiva?

Promover aprendizajes para la vida (funcionales)
No solo el currículum
- el estudiante sea partícipe de su propio aprendizaje desde un enfoque constructivista, con el fin de fortalecer la autonomía.



Escuela General O'Higgins de Melipú
Comprometidos con la Educación Pública desde 1995
Corriente Escolar 2024



Misión

"La Escuela General Bernardo O'Higgins tiene como misión la formación integral de sus estudiantes y el desarrollo de una comunidad escolar inclusiva, de compromiso y valorización por el aprendizaje significativo, incorporando estrategias claras para el desarrollo de habilidades del siglo XXI, comprometiéndose a su vez, el fomento al respeto y buen trato, hábitos de vida saludable, respeto al medio ambiente, desarrollo de habilidades artísticas, ciudadanas y deportivas de todos sus estudiantes en jornada diurna, vespertina y comunidad educativa".

2. En base a su opinión, ¿De qué manera se puede fortalecer la Misión del proyecto educativo desde el enfoque inclusivo?

- Agregar (respetar la diversidad y los intereses del estudiante.
- agregar espacios o buscar redes de apoyo
Ej. el reciclaje se debería hacer más visual (utilizar redes de apoyo comunitarias)

Sellos educativos

Inclusión educativa: Promover el desarrollo integral respetando la diversidad de todos los estudiantes junto a sus familias, fortaleciendo los estilos y apoyo en los procesos de aprendizajes.

Escuela saludable: A través del desarrollo de las actividades artísticas, culturales y fomento de los hábitos que promueven la vida saludable, como es el deporte y la alimentación sana de nuestros estudiantes.

Participación ciudadana: Promover el desarrollo de habilidades sociales, así como la adquisición de capacidades para afrontar con responsabilidad y sentido crítico a la información que acceden, tomando decisiones que permitan mejorar el bienestar físico, social y emocional de toda la comunidad educativa.



Escuela General O'Higgins de Maipú
Comprometidos con la Educación Pública desde 1910
Convivencia Escolar 2024



3. En base a tu opinión, ¿De qué manera los Señores Educadores se pueden potenciar desde el enfoque de la educación inclusiva?

inclusion educativa: Agregar a toda la comunidad educativa y el compromiso real de las familias.
Escuela saludable: Integrar en los contenidos (profundizar) fomentando la vida saludable los, también elegir un día para potenciar la alimentación saludable.

II. Según los principios declarados responda lo siguiente:

a) ¿Cómo podemos en nuestra escuela transitar hacia una mayor inclusión desde la "cultura escolar"? Describe.

Fomentar diálogos que ayuden al respeto a la diversidad. Seguir fomentando el trabajo colaborativo, seguir fomentando el respeto a la igualdad en todos los ámbitos. Incorporar prácticas inclusivas que respeten los tradiciones (lecturas de diferentes culturas, banderas, dibujos)

b) ¿Cómo podemos en nuestra escuela avanzar hacia una mayor inclusión desde la organización y la gestión escolar? Describe.

Fomentar el diálogo y buscar instancias para la toma de decisiones de los diferentes estamentos. Se requiere que los diferentes estamentos se hagan presente más desde un apoyo que de una crítica (ej. como podemos ayudar)
Entender que los estudiantes no son solo etc etc



Escuela General O'Higgins de Maipo
Comprometidos con la Educación Pública desde 1910
Convivencia Escolar 2024



c) ¿Cómo podemos en nuestra escuela avanzar hacia una mayor inclusión desde los procesos de enseñanza y aprendizaje? Describe.

✓ Considerar que los prácticos docente deb-
están siempre orientada a que todo este
quante debe atender a la educación por ello
las estrategias diversificadas deben formar
siempre parte de su labor profesional
(en cualquier actividad social y educativa)

✓ Se espera que toda la comunidad
educativa desde su labor se involucre
en el apoyo, orientación o sugerencias para
fomentar una real inclusión

✓ Los salos deben estar realmente preparados
o adecuados creando, buscando y organizando
los espacios adecuados para los diferentes
barreras que se pueden presentar (estudiantes)

✓ Fomentar la participación de los estudiantes
en determinados contenidos (en la forma de
ejecutar, evaluar, o desarrollar) esto se orienta
a los propios intereses de los estudiantes