



**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD**

**Diagnóstico Institucional Y Plan De Mejoramiento Educativo**

Instituto Tabancura

Sede Londres

**TRABAJO DE GRADO II**

Integrante(s):

- Sr. Vera Rojas, Elizardo
- Sr. Troncoso Villegas, Richard

**Año 2012**

# ÍNDICE

ÍNDICE	Página
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>06</b>
<b>CAPÍTULO 1 - MARCO TEÓRICO</b>	<b>08</b>
1.1 Los Objetivos Fundamentales (OF) y Contenidos Mínimos Obligatorios (CMO).....	14
1.2 Definición de la estructura curricular de la Educación de Adultos (EDA).....	15
1.3 Orientaciones sobre la selección curricular de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios.....	15
1.4 Noción de contenidos en el Marco Curricular.....	16
1.5 Noción de Habilidades en el Marco Curricular.....	16
1.6 Noción de Actitudes en el nuevo Marco Curricular.....	16
1.7 Estructura del nuevo Curriculum.....	16
1.8 Estructura Curricular de la Educación de Adultos (EDA).....	17
1.9 Los Objetivos Fundamentales Transversales.....	18
1.10 El propósito institucional.....	18
<b>CAPÍTULO 2 - DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO</b>	<b>19</b>
2.1 Identificación del Establecimiento.....	19
2.2 Identificación del Modelo de Gestión Educativo.....	19
2.3 Historia del instituto.....	20
2.4 Resultados curriculares.....	21
2.4.1 Resultados rendimiento escolar (Tasa de aprobación, deserción, repitencia).....	21

2.4.2	Resultados Puntajes Prueba Selección Universitaria (PSU).....	23
2.4.3	Resultados Prueba Selección Universitaria por área temática (PSU) .....	24
2.5	Matrículas.....	24
2.6	Asistencia Media.....	24
2.7	Recursos Humanos.....	25
2.7.1	Dotación Docente.....	25
2.7.2	Dotación No Docente.....	25
2.7.3	Licencias Médicas.....	25
2.8	Infraestructura.....	25
2.8.1	Proyectos para áreas de educación ejecutados (período año 2009 al 2011).....	25
2.9	Resultados Financieros.....	27
2.10	Autoevaluación de la Gestión Institucional.....	27
2.10.1.	Objetivo.....	28
2.10.2	Alcances.....	28
2.10.3	Responsables.....	29
2.10.4	Modelo de Autoevaluación (cualitativo).....	29
2.10.5	Proceso de Autoevaluación.....	30
2.10.6	Análisis de los resultados de la autoevaluación.....	44
2.10.6.1	Familia y/o apoderados.....	45
2.10.6.2	De los aspectos administrativos, organización y funcionamiento....	45
2.10.6.3	De las demandas a la institucionalidad.....	46
2.10.6.4	Respecto a la Normativa Institucional .....	46
2.10.6.5	Gestión administrativa y financiera.....	46
2.10.6.6	Plan de estudios.....	47
2.10.6.7	Personal académico.....	47
2.10.6.8	De los estudiantes.....	48
2.10.6.9	Conducción académico –administrativa.....	48

2.10.6.10	Infraestructura y equipamiento.....	49
2.10.6.11	Proceso de Planificación y Evaluación.....	49
2.10.6.12	Servicios Institucionales para la Atención Integral de los Estudiantes.....	49
<b>CAPÍTULO 3 - ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL</b>		<b>50</b>
3.1	Necesidad de implementar un Diagnóstico Institucional.....	50
3.2	Objetivo general.....	50
3.2.1	Objetivos específicos.....	51
3.2.2	Terminación, entrega y publicación del Diagnóstico Institucional final.....	51
3.3	Identificación del Equipo de Trabajo en la Unidad Educativa.....	52
3.4.	Horario en que opera el Equipo de Trabajo.....	52
3.5	Levantamiento del Estado SACGE de la Institución.....	53
3.6	Niveles de evaluación en las Áreas de Procesos.....	55
3.7	Diagnóstico situación inicial basada en la Gestión Institucional.....	56
3.8	Desarrollo de Descriptores.....	62
3.8.1	Prácticas de Dimensiones y Evidencias.....	62
<b>CAPÍTULO 4 - ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO</b>		<b>63</b>
4.1	Análisis y profundización de los resultados del diagnóstico.....	63
4.2	Explicación e interpretación metodológica del diagnóstico.....	63
4.3	Nivel de calidad de la gestión.....	64
4.4	Análisis específico por área y dimensión estratégica.....	65
<b>CAPÍTULO 5 - PLAN DE MEJORAMIENTO.....</b>		<b>69</b>

<b>CAPÍTULO 6 - PLAN COMUNICACIONAL DEL PROYECTO</b>	<b>82</b>
6.1           Objetivos.....	<b>82</b>
6.1.1        Alcances.....	<b>82</b>
6.1.2        Medios de comunicación y de gestión comunicacional.....	<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>84</b>
<b>WEBGRAFIA.....</b>	<b>85</b>

## INTRODUCCIÓN

La sociedad chilena en nuestros días, esta viviendo un cambio cultural muy profundo como sociedad, razón por la cual ha debido involucrarse en un proceso de globalización e internalización en todos sus ámbitos de desarrollo. Ello ha afectado las concepciones y prácticas de la educación, y la Educación de Adultos no ha quedado ajena a este fenómeno, indicando con ello que será necesario enfrentarlo con creatividad, eficiencia y responsabilidad en los próximos años.

Dicho enfrentamiento esta basado en el concepto de Educación Permanente y el aprendizaje para toda la vida, que se configura como un espacio clave en el desarrollo humano del siglo XXI.

No en vano la apertura de nuestro país a la globalización, reforzado por una sociedad del conocimiento, recontextualizan un nuevo escenario en la vida social y cultural nacional.

Los cambios productivos, las nuevas tecnologías, la familia, las diversidades culturales, redes sociales, expresiones y demandas populares, grupos minoritarios y toda nueva identidad emergente se expresan hoy por hoy en un cuadro de renovadas necesidades y demandas.

Nuestro Plan de Mejoramiento, además de incluir su respectivo Proyecto Educativo del Instituto Tabancura, se ha elaborado participativamente con miras para el período 2013, y surge como una necesidad de dar respuesta directa, oportuna, efectiva y veraz a la realidad educativa nacional y de nuestra Institución, centrándose fundamentalmente en la realidad de nuestros educandos.

A partir del año 2009, año en que se establece un nuevo marco para la educación adultos, Decreto 257 - ESTABLECE OBJETIVOS FUNDAMENTALES Y CONTENIDOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS PARA LA EDUCACIÓN DE ADULTOS Y FIJA NORMAS GENERALES PARA SU APLICACIÓN Y DEROGA DECRETO SUPREMO N° 239 DE 2004 -, el Instituto Tabancura, incluyendo todas sus sedes de estudio, ha debido incorporar, analizar y replantear estos lineamientos comunes y operacionalizarlos en sus aulas y su propia realidad educativa.

EL Instituto Tabancura pretende ser una Comunidad Educativa que acoge, inserta, y valora a las personas en su individualidad, ofreciendo un lugar y una oportunidad en donde el clima de confianza, solidaridad y compañerismo sea un manifiesto, dispuesto a guiar a los futuros agentes de cambio social.

Nuestro quehacer educacional esta orientado en otorgar valores fundamentales de la persona en su vida cotidiana, apoyados por un trabajo docente que busca y pretende obtener resultados y logros educacionales, tales como disminuir la deserción y/o abandono escolar, aumentar el nivel de egresados y promovidos, y por supuesto, aumentar el ingreso y/o prosecución de estudios posteriores como así también la incorporación al mundo laboral y la vida en sociedad.

Este nuevo currículo propone el desarrollo de conocimientos, valores, actitudes y habilidades que permitan a los sujetos crecer como personas y participar activa y creativamente en el ámbito familiar, laboral y social. En los últimos años se ha intensificado el perfeccionamiento de los docentes adscritos al sistema, implementando diversas capacitaciones que permitan actualizar y generar condiciones para el nuevo paso a estas modificaciones curriculares. Al mismo tiempo se han producido nuevos recursos didácticos y sistemas de acreditación acordes a las necesidades actuales.

## CAPÍTULO 1 - MARCO TEÓRICO

El uso o manejo de la palabra adulto o adultez en nuestros días, significa distintas realidades que no solo dependen de la sociedad o tipo de sociedad en donde se mueve, sino también en el ambiente social específico y localizado en donde nos desenvolvemos. Poder definir adultez implica definiciones de distintas etapas de nuestra vida (infancia, niñez, adolescencia, juventud, madurez) y también de nuestra historia, en donde la psicología, la biología y el carácter evolutivo del ser humano juegan un rol de forma determinante.

Sin embargo, no podemos detenernos solo en aspectos psicológicos o biológicos y sociales, sino más bien en muchas implicaciones ético-sociales, que no siempre son compatibles en nuestras distintas realidades sociales en la cuales vivimos.

Por ejemplo, en la **Conferencia de Nairobi de la UNESCO de 1976**, se considera adultos como “las personas consideradas a adultos por la sociedad a la que pertenecen”; como se puede observar, esta es una forma de comprender la dificultad y amplitud que significa encontrar un mismo sentido.

Para **Mercé Romans y Guillem Viladot (La educación de personas adultas: 1998 – como optimizar la practica diaria)**, “la persona se podría considerar adulta, cuando ha pasado por una serie de crecimientos fundamentales para ser aceptada socialmente como tal, dentro del colectivo en que vive y desenvuelve”.

Desde el punto de vista de la **Etimología**, la palabra adulto proviene del verbo latino **adolescere** que significa crecer. Desde este punto de vista, adulto sería una persona que ya ha participado de un pasado, que ya ha crecido y que está terminando de crecer. Ahora bien, en contra posición, la palabra **adolescente**, que proviene del participio presente del mismo verbo, significa que está creciendo, que aún no ha llegado a su final, y que por el contrario, le queda mucho por desarrollar y descubrir, expresión que cobra mucho sentido en nuestro sistema educacional chileno, y en especial dentro del sistema de educación para adultos, que recibe en sus aulas a jóvenes en etapa de crecimiento y desarrollo.

Este sentido etimológico de la palabra adulto implica de alguna manera una etapa estabilizada, consolidada, fija, quieta, quizás poco dinámica y con escasas sorpresas de cambio.

Ahora bien, dentro de la cultura de cambios de nuestros días, de las redes sociales, la información y del conocimiento, educación significa crecimiento permanente, y su principal característica está impulsada hacia la movilidad y desarrollo constante en todos los sectores sociales, independiente de la edad de las personas, su estirpe y condición social en la que se encuentren.

Si en épocas anteriores la etapa de adultez era considerada como un período de estabilidad y por cambios casi imperceptibles, en la sociedad moderna, es decir, en la sociedad de la información en la que vivimos, no solo los adolescentes sino también los adultos son movidos e impulsados a vivir estos cambios permanentes.

Desde el punto de vista de la jurisprudencia, la definición de lo que es una persona adulta viene determinada por nuestra legislación vigente que establece la mayoría de edad a todo ciudadano mayor de 18 años, ello implica que puede vivir y actuar en nuestra sociedad según su propia responsabilidad y no bajo la tutela de sus padres.

Desde el punto de vista de la sociología, la adultez esta condicionada a determinadas funciones sociales que pueden ser desempeñadas materialmente por la persona, como por ejemplo trabajar, ganarse la vida honradamente, capacitarse, independizarse de los padres, formar una familia o inclusive formar un club social.

Para **John Lowe (*Educación de adultos – perspectivas mundiales: 1978*)**, la persona adulta, es la etapa de madurez en que las personas al estar dentro de una comunidad, toman a su cargo las responsabilidades sociales que influyen en la sociedad misma, dirigiéndola.

Desde el punto de vista de la psicología, la persona adulta es utilizada como sinónimo de persona madura, con plenitud de juicio, racional, meticulosa, con dominio de si mismo y estable emocionalmente. Este concepto de estabilidad general a su vez es sinónimo de equilibrio (pese a que en la adultez pudieran darse cuadros de inestabilidad). Para **Neugarten y Datan (*Fundamentos de la educación para personas adultas - 1973*)**, la relación entre la edad y adultez presenta características muy diferentes entre épocas de una sociedad y entre distintas sociedades de la misma época, debido a que tener una

edad determinada no es lo mismo que en nuestros días, que hace 20, 40 o 60 años atrás.

Desde el punto de vista de la pedagogía, la adultez comienza cuando por distintas razones (generalmente de fuerza mayor), la persona sale o escapa del sistema normal de enseñanza, para comenzar a realizar otra actividad social (generalmente de tipo laboral), pudiendo ser esta salida, antes de ser jurídicamente mayor de edad, o varios años después de haber traspasado el límite jurídico de mayoría de edad.

Ahora bien, cada uno de estos puntos de vista (entre muchos otros), supone distintas facilidades y limitaciones del aprendizaje en personas adultas, siendo las más adecuadas aquellas que implican cierta complejidad y una relación entre sus múltiples elementos.

Las teorías del aprendizaje modernas se apoyan en concepciones que están muy próximas a las teorías del constructivismo e integracionistas (que aplican la psicología y el desarrollo cognitivo del alumno y el proceso) y que además cuenta con la intervención del contexto social.

Un dato muy válido es aquel que nos proporciona **La Organización de Educación, Científica y Cultural de las Naciones Unidas UNESCO, en su (33ª Conferencia General de la UNESCO). Centro UNESCO de San Sebastián (12/10/2005):**

El proceso de educación de adultos persigue el logro de un estado capaz de ejercitar la racionalidad con autonomía y de aplicarla sobre los datos objetivos.

Educación de adultos se orienta a la apropiación, en cualquier edad, de actitudes y aptitudes propensas a desactivar la distorsión de los procesos de comunicación, favorece la especificación del por qué, del cómo, del cuándo, del dónde y del para qué de las situaciones. También sostiene que:

**“El pleno desenvolvimiento de la personalidad humana [...] exige que la educación sea considerada globalmente y como un proceso permanente e ilimitado en el tiempo”.**

Sin embargo, **En la conferencia de Tokio, (UNICEF, 1972)**, la educación de adultos aparecía como la expresión de aprender a lo largo de toda la vida, y desde ya es considerada como un factor esencial de desarrollo personal, razón por la cual se califica de necesaria y permanente adoptando el concepto de alfabetización funcional, es decir que permite a las personas formarse para interpretar la realidad que les rodea,

abarcando todas las dimensiones del desarrollo humano, académico, profesional, personal y social. Desde ese encuentro por primera vez la educación de adultos aparece con un subsistema dentro de la educación permanente, y su primera misión es el desarrollo integral de las personas.

Ya a principios de 1980, el aprendizaje se concebía como un proceso cíclico que continúa y cambia a través del tiempo, en los cuales los aprendizajes de un ciclo, son los *inputs* del siguiente.

**Bourgeois Etienne y Nizet Jean (*Apprentissage et formation des adultes – aprendizaje y formación para adultos 1997*)**, consideran los aprendizajes de adultos como un proceso que cambia las estructuras del conocimiento a través de la confrontación dinámica y cambiante con las informaciones nuevas.

Podemos concluir que todas estas teorías mencionadas (más bien parte de las existentes), tienen como eje común una serie de características propias del comportamiento adulto dentro de un proceso de aprendizaje, no siendo de exclusividad de una educación para jóvenes; lo importante es saber extraer aquellas que de mejor manera reproduzcan la forma más eficiente y expedita de generar conocimiento, un conocimiento capaz de otorgar igualdad y capaz de generar oportunidades, crecimiento y desarrollo a las personas.

Para la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE – 1996)**, el aprendizaje de los adultos, constituye en la actualidad el principio rector de las estrategias de política para alcanzar objetivos que incluyen desde el bienestar económico de los países y la competitividad hasta la realización personal y la cohesión social. Hay un amplio consenso en que se trata de una cuestión importante para todos y, por ende, debe estar al alcance de todos. Las teorías posmodernas basadas en las clases sociales y las teorías económicas sobre la formación del capital humano, conforman el polo opuesto en que se basa el aprendizaje permanente principalmente en la necesidad económica. La idea de estas teorías es que el aprendizaje es tanto más útil cuanto está vinculado con la obtención o el mantenimiento del empleo o de una mejora general de la economía. Sin duda alguna, la educación y las calificaciones superiores a menudo son la clave para aumentar los ingresos y el bienestar individual y de la familias. En Chile la Educación de Adultos no ha quedado ajena a este fenómeno y nace en el Sistema Educacional chileno con el objetivo principal de: “permitir mejores horizontes de

vida cultural y laboral”, para las personas mayores de edad que accedían a la educación primaria o secundaria, ya fuera esta última en sus modalidades Científico Humanista o Técnico Profesional.

Especial atención tiene en nuestros días los programa de alfabetización, ya que a través de ellos se busca **“convertir a los analfabetos en elementos concientes, activos y eficaces, como es el caso del Sistema de Formación Permanente Chilecalifica”**.

Sin embargo, la palabra alfabetización es una situación casi superada en Chile, nuestra realidad ahora es distinta, y es reemplazada por la palabra nivelación (de estudios), que representa la realidad mas próxima de miles de estudiantes que por razones variadas, hacen abandono o deserción de sus estudios de enseñanza media. Según **La Encuesta Casen (2009 - Mideplan)**, en Chile, las razones de no asistencia a un establecimiento educacional de jóvenes entre 15 a 17 años por sexo (periodo 2006 – 2009) esta dada por las siguientes razones:

Motivos de no asistencia	2006		2009	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Dificultad económica</b>	<b>14.0</b>	<b>12.5</b>	<b>10.1</b>	<b>8.6</b>
<b>Trabaja o busca trabajo</b>	<b>21.8</b>	<b>4.5</b>	<b>13.5</b>	<b>3.7</b>
Ayuda a la casa o quehacer del hogar.	2.1	6.7	1.4	5.1
Maternidad o paternidad	2.0	26.0	1.0	20.9
Embarazo	0.0	6.0	0.0	10.7
<b>No le interesa</b>	<b>21.7</b>	<b>13.3</b>	<b>21.3</b>	<b>10.0</b>
Enfermedad que lo inhabilita	6.4	3.0	2.5	1.5
<b>Problemas de rendimiento, expulsión o cancelación de Matrícula.</b>	<b>7.8</b>	<b>0.4</b>	<b>11.3</b>	<b>4.7</b>
Terminó de estudiar	1.4	5.3	15.4	17.6
Problemas familiares	4.6	5.8	6.1	3.8
No existe establecimiento educacional cercano.	0.2	0.1	0.6	0.3

Dificultad de acceso	0.6	0.2	0.3	0.5
Otra razón	18.3	16.5	13.9	12.6
Nota: Otra razón está representado por razones tales como: requiere de un establecimiento educacional especial, tiene alguna discapacidad, a mi edad ya no sirve estudiar, no conozco la manera para completar mis estudios.				

**Imideo Giuseppe Nerici (Hacia una didáctica general dinámica - 1969)** alude al término educación como un proceso que permite al individuo obtener un aprendizaje para un cambio en su persona y en la sociedad, por ello, su importancia resulta indiscutible, ya que el ser humano se convierte en dependiente de ella todos los días de su vida.

Al hablar de educación, estamos hablando de progreso, cambio, unión entre culturas y sociedades, por lo consiguiente “puede decirse que la educación es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso social”.

Es por este motivo y basados en estos contextos teóricos, que el Decreto 257 de 2009 - ESTABLECE OBJETIVOS FUNDAMENTALES Y CONTENIDOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS PARA LA EDUCACIÓN DE ADULTOS Y FIJA NORMAS GENERALES PARA SU APLICACIÓN Y DEROGA DECRETO SUPREMO N° 239, DE 2004, fijando ciertos marcos regulatorios, principios básicos que orientan el marco curricular, organización curricular y estructura de un nuevo curriculum , en la que a cada establecimiento educacional le corresponde:

***“Identificar y precisar en el proyecto educativo, la calidad de la formación que la comunidad escolar respectiva procura desarrollar, de acuerdo con su concepción de vida y las finalidades que le asigne a la enseñanza y al aprendizaje”.***

## **1. 1.- Los Objetivos Fundamentales (OF) y Contenidos Mínimos Obligatorios (CMO)**

Responden a los siguientes requerimientos:

- a. Las necesidades de actualización y reorientación curricular de la Educación de Adultos, que les provea de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para mejorar su calidad de vida y su participación como ciudadanos y trabajadores.
- b. Actualizar la Educación de Adultos en función de los cambios curriculares operados en la Educación Básica y Media regular, en una experiencia de aprendizaje acorde a las características de los adultos.
- c. Mejoramiento de la calidad y la equidad de las oportunidades educativas, que exigen ofrecer a los adultos una experiencia educativa actualizada y relevante para sus vidas.
- d. El proceso de enseñanza-aprendizaje se conecte con su realidad, necesidades y exigencias, que desarrolle, en creciente complejidad, los contenidos específicos de cada sector y subsector en relación a temáticas e intereses acordes con la experiencia vital acumulada por los adultos.
- e. Educación Permanente, que abarca toda la vida de las personas y todos los ámbitos en que ésta se desarrolla, y adquiere cada vez más relevancia en un mundo globalizado, le exige progresivamente mayor dominio de conocimientos, habilidades y actitudes.

Ahora bien, en el diseño y construcción del nuevo curriculum se ha tenido en consideración:

- a. Diagnóstico crítico de la Educ. Nacional (informe Comisión Nacional para la Modernización de la Educación, 1994).
- b. Requerimientos que la sociedad del conocimiento le impone a la educación (Educ. Básica y Educ. Media).
- c. Evidencia internacional.
- d. Competencias de empleabilidad de los adultos.
- e. Consulta Nacional sobre educación de adultos.

Los Objetivos Fundamentales (OF) y los Contenidos Mínimos Obligatorios (CMO) de la Educación de Adultos se refieren no sólo al conocimiento como conceptos y

procedimientos, sino también a las habilidades y las actitudes que necesitan adquirir los adultos, teniendo como marco los fines generales de la educación definidos por la LOCE.

### **1. 2.- Definición de la estructura curricular de la Educación de Adultos (EDA)**

- a. Proporcionar una experiencia formativa relevante tanto para la formación de la persona y del ciudadano.
- b. Adaptar el currículum a las particularidades de los adultos en orden a su menor disponibilidad de tiempo para la formación escolar.
- c. Favorecer la empleabilidad de los adultos, enfatizando el desarrollo de habilidades que le permitan desenvolverse en ámbitos específicos de la vida de los adultos.

### **1. 3.- Orientaciones sobre la selección curricular de los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios**

- a. Actualización del currículum.
- b. El carácter dinámico de la construcción del conocimiento.
- c. La experiencia vital de los adultos como referente de los conocimientos, habilidades y valores que se proponen en el marco.
- d. El principio que el aprendizaje tiene por centro la actividad de los alumnos, sus características, sus conocimientos y experiencias previas.
- e. El logro de aprendizajes que contribuyan positivamente a la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje de una persona adulta y a una variedad de intereses personales y nacionales.

Dentro de la Organización Curricular de la Educación Básica y Media de Adultos, se encuentran los objetivos Fundamentales que representan las competencias o capacidades que los alumnos y alumnas deben lograr al finalizar los distintos niveles de la Educación Básica y Media y que constituyen el fin que orienta al conjunto del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los contenidos mínimos están dados por los conocimientos específicos y prácticas para lograr habilidades y actitudes que los establecimientos deben obligatoriamente enseñar,

cultivar y promover para cumplir los objetivos fundamentales establecidos para cada nivel.

#### **1. 4.- Noción de contenidos en el Marco Curricular**

Esta noción distingue, “el conocimiento como información, es decir como conocimiento de objetos, eventos, fenómenos, símbolos; y, el conocimiento como entendimiento, es decir, la información puesta en relación o contextualizada, integrando marcos explicativos y/o interpretativos mayores, y dando base para discernimiento y juicios”.

#### **1. 5.- Noción de Habilidades en el Marco Curricular**

Representa las capacidades de desempeño o de realización de procedimientos que deben adquirir y desarrollar los alumnos y las alumnas en su proceso de aprendizaje.

#### **1. 6.- Noción de Actitudes en el nuevo Marco Curricular**

Obedece a ***“Las disposiciones hacia objetos, ideas o personas, con componentes afectivos, cognitivos y valorativos, que inclinan a las personas a determinados tipos de acción”.***

#### **1. 7.- Estructura del nuevo curriculum**

En el existen los llamados ámbitos de formación que son:

- a. Formación General: Educ. Básica, Educ. Media. Conocimiento de base.
- b. Formación Instrumental: Educación Media. Espacio curricular de carácter práctico, que entrega las herramientas para manejarse adecuadamente en situaciones propias de la vida adulta (convivencia social, consumo y calidad de vida, inserción laboral e informática)
- c. Formación Diferenciada: intereses personales y disposición vocacional de los alumnos y alumnas, con los requerimientos del país.

### Cuadro estructura curricular por ámbitos de formación

Ámbito de la formación	Asignaturas / sub. sectores 1º Ciclo (1º y 2º medio)	Asignaturas / sub. sectores 2º Ciclo (3º y 4º medio)
<b>Formación General</b>	Lengua castellana y comunicación Educación matemática Estudios sociales Ciencias naturales (física-química-biología) Idioma extranjero (Inglés)	Lengua castellana y comunicación Educación matemática Estudios sociales Ciencias naturales (física-química-biología) Idioma extranjero (Inglés)
<b>Formación Instrumental</b>	<b>Convivencia social</b> <b>Consumo y calidad de vida</b>	<b>Inserción laboral</b> <b>Tecnología de la información y las comunicaciones</b>
<b>Optativos</b>	(Optativo) – Inglés comunicativo  (Optativo) - Filosofía	(Optativo) – Inglés comunicativo.  (Optativo) - Filosofía
<b>Formación diferenciada</b>	<b>No existen asignaturas del plan diferenciado.</b>	<b>No existen asignaturas del plan diferenciado.</b>

#### 1. 8.- Estructura Curricular de la Educación de Adultos (EDA)

En la Educación Media los niveles son distintos según la modalidad educativa.

En la modalidad Humanístico-Científica adoptada por Instituto Tabancura, se diferencian dos niveles:

- a. 1º Nivel: Equivalente al 1º y 2º Año de Educación Media regular

b. 2º Nivel: Equivalente a 3º y 4º Año de Educación Media regular.

### Aumento en número de horas

Nivel educativo	Formación general		Formación instrumental		Total con F. Instrumental	
	Horas Semana	Horas Anual	Horas Semana	Horas Anual	Horas Semana	Horas Anual
1º Nivel	20	720	4	144	24	864
2º Nivel	20	720	4	144	24	864

De todas maneras es obligatorio para el establecimiento ofrecer una asignatura optativa para el alumno.

### 1. 9.- Los Objetivos Fundamentales Transversales

Estos fundamentos hacen mención a los fines generales de la Educación, es decir, las habilidades, actitudes, valores y comportamientos que se espera que los alumnos desarrollen y refuercen en el plano personal, intelectual, moral y social.

### 1. 10.- El propósito institucional

Nuestro propósito Institucional es la apertura a nuevas y múltiples dimensiones educativas, y la educación para adultos debe permitir a todos nuestros jóvenes adultos acceder a ellas:

- a. La adquisición de las competencias básicas de aprendizaje, que incluyan como indispensable, una nueva alfabetización tecnológica y digital.
- b. Una educación basada en quienes no pudieron o no tuvieron oportunidad de obtenerla en su momento.
- c. El acceso abierto, libre y disponible a todos los niveles de educación profesional posterior.

d. La formación, capacitación e instrucción adecuada para el trabajo.

## CAPÍTULO 2 - DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO

### 2. 1.- Identificación del Establecimiento

DATOS DEL ESTABLECIMIENTO					
RBD	24840 - 1	Nombre	INSTITUTO TABANCURA S.A.		
Dependencia	PARTICULAR PAGADO				
Dirección	LONDRES N° 98				
Comuna	Santiago	Ciudad	Santiago	Región	Metropolitana
Teléfono	6399325		Fax	6390918	
e-mail	institutotabancurasac@gmail.com				
Pagina Web	www.institutotabacurasa.cl				

Nivel de Enseñanza	1° Nivel (1° y 2° medio) y 2° Nivel (3° y 4° medio)		
Matrícula total	497	Alumnos prioritarios	36

DATOS SOSTENEDOR					
Nombre	Octavio Guerrero Ramírez				
RUT	6.498.418 - 6				
Dirección	Londres N° 98				
Comuna	Santiago	Ciudad	Santiago	Región	Metropolitana
Teléfono	6390437		Fax	6390918	
e-mail	octavio.g98@gmail.com				

### 2. 2.- Identificación del Modelo de Gestión Educativo

Tipo de		
---------	--	--

Modelo	<input checked="" type="checkbox"/> SACGE	<input type="checkbox"/> PROPIO
--------	--	------------------------------------

### 2. 3.- Historia del Instituto

Instituto Tabancura es una institución con más de 30 años de experiencia en el mercado del servicio educativo, reconocido por el Ministerio de Educación, según Decreto N° 3937-94.

Este decreto lo faculta plena y autónomamente para hacer entrega de Certificados y Licencias de Educación Media, con plena validez para continuar estudios superiores en Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades.

Su finalidad es impartir **estudios de nivelación**, para toda persona que desee completar su enseñanza media, tanto en 1º Ciclo (primer y segundo medio), como 2º Ciclo (tercero y cuarto medio), bajo decreto de educación N° 257 de 2009.

La prestación del Instituto Tabancura ha ido variando a lo largo de su existencia, en torno a su administración educativa, y con ello adaptándose a las necesidades de la sociedad y a la normativa existente.

Durante su trayectoria, el funcionamiento jurídico educacional ha ido evolucionando a través de sus decretos y programas:

**Preparación para exámenes libres (1980 a 1988):** Cuyo énfasis se basó principalmente en la preparación de exámenes libres, en donde el alumno asistía a clases y se preparaba con todos los contenidos curriculares, pero su entidad examinadora la propiciaba alguna institución educativa asignada por el Ministerio de educación.

Su objetivo principal era entregar las herramientas, contenidos y preparación necesaria, para rendir Exámenes Libres correspondientes a los dos niveles de Enseñanza Media (1º y 2º años medios) - (3º y 4º años medios), y así poder optar a la Licencia de Educación Media.

**Decreto 190 de 1975** – (Núm. 190.- Santiago, 5 de Marzo de 1975.-) Considera que:

“Es propósito del Supremo Gobierno crear una moral de mérito y esfuerzo personal. Que la Educación de Adultos permite promover estos valores”

“Es necesario dar coherencia al funcionamiento curricular de los distintos niveles de este tipo de educación”.

“La Educación de Adultos debe disponer de Planes de Estudio que cumplan estos objetivos”.

Este decreto consistía en un plan anual de estudios para alumnos menores de 18 años. Este decreto ya autorizaba al Instituto Tabancura como una institución autónoma de educación.

**Decreto 128 (de 1995):** Que consistía en aprobación de cursos con validez semestral, y su incorporación podía ser en marzo o julio del mismo año, cada semestre aprobatorio (año), otorgaba un certificado anual de estudios, y en su efecto según correspondía, la extensión de la Licencia de Enseñanza Media. Esta modalidad exigía al alumno cumplir 18 años al 30 de marzo, y 18 años al 30 de julio.

**Decreto Supremo N° 239 de 2004:** Que rige la educación adulto a nivel nacional y que consiste en 1º Ciclo (primer y segundo medio), y 2º Ciclo (tercero y cuarto medio), cuyo sistema permite incorporar alumnos solo hasta el 30 de Abril de cada año (salvo excepciones), y su requisito fundamental en cumplir 18 años al 30 de marzo.

**Decreto 257 de (de 2009):** - Que establece Objetivos Fundamentos y Contenidos Mínimos Obligatorios para la Educación de Adultos y fija Normas Generales para su aplicación y Deroga decreto supremo N° 239/2004, que rige la educación de adultos a nivel nacional.

## 2. 4.- Resultados Curriculares

### 2.4.1.- Resultados rendimiento escolar (tasas de aprobación, deserción, repitencia)

**Año 2009 – Decreto N° 239/2004**

363 – Educación Media H-C Adultos	Total Varones	
	1º Nivel	2º Nivel
<b>Matrícula Final</b>	68	167

<b>Retirados</b>	21	44
<b>Promovidos</b>	41	101
<b>Reprobados</b>	6	22

<b>363 – Educación Media H-C Adultos</b>	<b>Total Damas</b>	
	<b>1° Nivel</b>	<b>2° Nivel</b>
<b>Matrícula Final</b>	42	122
<b>Retirados</b>	7	39
<b>Promovidos</b>	35	75
<b>Reprobados</b>	0	8

**Año 2009 – Decreto N° 128/1995, régimen semestral (último año en vigencia)**

<b>363 – Educación Media Humanista-Científica Adultos Vespertina y Nocturno</b>	<b>Total Varones</b>
	<b>4° Año Medio</b>
<b>Matrícula Final</b>	32
<b>Retirados</b>	7
<b>Promovidos</b>	22
<b>Reprobados</b>	3

<b>363 – Educación Media Humanista-Científica Adultos Vespertina y Nocturno</b>	<b>Total Damas</b>
	<b>4° Año Medio</b>
<b>Matrícula Final</b>	13
<b>Retirados</b>	1
<b>Promovidos</b>	11
<b>Reprobados</b>	1

**Observaciones:**

**Año 2010 – Decreto N° 257/2009**

363 – Educación Media H-C Adultos	Total Varones	
	1º Nivel	2º Nivel
Matrícula Final	67	144
Retirados	22	44
Promovidos	36	86
Reprobados	9	14

363 – Educación Media H-C Adultos	Total Damas	
	1º Nivel	2º Nivel
Matrícula Final	42	118
Retirados	12	26
Promovidos	26	78
Reprobados	4	14

**Año 2011 – Decreto N° 257/2009**

363 – Educación Media H-C Adultos	Total Varones	
	1º Nivel	2º Nivel
Matrícula Final	68	167
Retirados	25	49
Promovidos	38	92
Reprobados	5	26

363 – Educación Media H-C Adultos	Total Damas	
	1º Nivel	2º Nivel
Matrícula Final	45	112
Retirados	13	24
Promovidos	28	77
Reprobados	4	11

**2. 4.2.- Resultados Puntajes Prueba Selección Universitaria (PSU)**

	Año 2009	Año 2010	Año 2011

Tramos de puntaje	Nº de alumnos	%	Nº de alumnos	%	Nº de alumnos	%
Menos de 450	<b>No se dispone de información</b>		48	2.9	47	27.8
451 - 499			41	25.0	42	24.9
500 - 549			26	15.9	20	11.8
550 - 599			8	4.9	12	7.1
600 - 649			5	3.0	7	4.1
650 - 699			2	1.2	3	1.8
700- 749			1	0.6	2	1.2
750 - 799			0	0	0	0
Mas de 800			0	0	0	0
<b>No rindieron</b>			<b>33</b>	<b>20.1%</b>	<b>36</b>	<b>21.3%</b>
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>100%</b>	<b>164</b>	<b>100%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>

#### 2. 4.3.- Resultados Prueba Selección Universitaria por área temática (PSU)

Resultados por área temática	2009	2010	2011
Promedio PSU en lenguaje y matemática en las ultimas 3 evaluaciones.	462	451	457
Porcentaje de alumnos que rindieron PSU en las ultimas 3 evaluaciones.	78%	80%	79%
De los 2.945 establecimientos de educación media que rindieron la PSU, Instituto Tabancura se encuentra en el lugar:	1359	1554	1539

#### 2. 5.- Matrículas

Nivel	2009	2010	2011
<b>1º Ciclo (1º y 2º Medio)</b>	110	109	113
<b>2º Ciclo (2º y 3º Medio)</b>	334	262	279
<b>4º año medio (Decr. 128/1995)</b>	45	0	0
<b>Totales</b>	<b>489</b>	<b>371</b>	<b>392</b>

## 2.6.- Asistencia Media

Nivel	2009	2010	2011
1º Ciclo (1º y 2º Medio)	67.9%	68.6%	61.8%
2º Ciclo (2º y 3º Medio)	69.9%	71.20%	69.7%

## 2. 7.- Recursos Humanos

### 2. 7.1.- Dotación Docente

Años	Nº	Observaciones
2009	12	100% está titulado
2010	14	100% está titulado
2011	13	100% está titulado

### 2. 7.2.- Dotación No Docente

Años	Nº	Observaciones
2009	7	Incluidos asistentes de la educación y auxiliares
2010	8	Incluidos asistentes de la educación y auxiliares
2011	9	Incluidos asistentes de la educación y auxiliares

### 2. 7.3.- Licencias Médicas

Personal	2009		2010		2011	
	Nº Lic.	Tot. Días	Nº Lic.	Tot. Días	Nº Lic.	Tot. Días
Directivo	0	0	1	6	1	5
Técnico						
Pedagógico	0	0	0	0	0	0
Docente	2	7	2	9	1	4
No Docente	1	5	0	0	3	20
Total	3	12	3	15	5	29

## 2.8.- Infraestructura

### 2. 8.1.- Proyectos para áreas de educación ejecutados (período año 2009 al 2011)

N°	Nombre del Proyecto	Financiamiento (fondos propios)			
		Año 2009	Año 2010	Año 2011	Total
1	Construcción (diseño y arquitectura), 4º piso Sede Londres. (Patio y oficinas).	0	53.909.403	0	<b>53.909.403</b>
2	Adquisición mobiliario alumnos (reposición).	0	0	2.466.496	<b>2.466.496</b>
3	Reparación y remodelación, baños alumnos y alumnas.	1.297.697	0	1.828.871	<b>3.126.568</b>
4	Pintado cubierta exterior (fachada) Sede Londres.	1.190.499	0	1.496.489	<b>2.686.988</b>
5	Mobiliario oficina (profesores y administración)	0	1.336.551	0	<b>1.336.551</b>
6	Reparación y ampliación sala de profesores.	0	2.469.297	0	<b>2.469.297</b>
7	Sistema de aire y ventilación	459.493	0	299.459	<b>758.952</b>
8	Otros proyectos menores	293.244	301.789	344.597	<b>939.630</b>
<b>Total</b>		<b>3.240.933</b>	<b>58.017.040</b>	<b>6.435.912</b>	<b>67.693.885</b>

## **2.9.- Resultados Financieros**

<b>ESTADOS DE RESULTADOS</b>			
<b>ESTADO DE RESULTADOS</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Ingresos operacionales	\$ 177.489.364	\$ 185.993.281	\$ 196.332.551
Otros Ingresos fuera de explotación	\$ 5.165.987	\$ 5.989.456	\$ 6.400.689
Ingresos financieros	\$ 1.199.536	\$ 1.239.865	\$ 1.469.698
Utilidad inversión empresas relacionadas	\$ 2.939.456	\$ 4.369.598	\$ 5.236.987
Corrección monetaria	\$ 4.156.969	\$ 4.329.459	\$ 4.764.333
<b>Total ingresos operacionales</b>	<b>\$ 182.655.351</b>	<b>\$ 191.982.737</b>	<b>\$ 202.733.240</b>
Gastos de administración y ventas	\$ 2.398.159	\$ 2.994.976	\$ 3.212.954
Gastos consumos básicos	\$ 1.893.692	\$ 2.193.644	\$ 2.421.709
Depreciación	\$ 2.156.987	\$ 2.462.914	\$ 2.382.488
Estimación deudores incobrables	\$ 9.956.969	\$ 10.499.869	\$ 11.486.896
Gastos financieros	\$ 1.836.459	\$ 2.124.406	\$ 2.451.977
Corrección monetaria	\$ 4.539.654	\$ 4.764.443	\$ 5.107.268
Remuneraciones	\$ 76.159.369	\$ 77.869.369	\$ 78.569.399
Honorarios	\$ 2.125.989	\$ 2.569.366	\$ 2.899.844
Aporte patronal	\$ 1.827.825	\$ 1.868.865	\$ 1.885.666
Leyes sociales	\$ 14.851.077	\$ 15.184.527	\$ 15.321.033
<b>Total gastos operacionales</b>	<b>\$ 117.746.180</b>	<b>\$ 122.532.379</b>	<b>\$ 125.739.233</b>
<b>UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO</b>	<b>\$ 64.909.171</b>	<b>\$ 69.450.358</b>	<b>\$ 76.994.007</b>
Depreciación	\$ 2.156.987	\$ 2.156.987	\$ 2.156.987
Impuesto a la renta (17%)	\$ 11.034.559	\$ 11.806.561	\$ 13.088.981
<b>UTILIDAD O PERDIDA DEL EJERCICIO</b>	<b>\$ 51.717.625</b>	<b>\$ 55.486.810</b>	<b>\$ 61.748.038</b>

## 2.10.- Autoevaluación de la Gestión Institucional

Nuestra autoevaluación responde principalmente a mejorar la calidad de la educación, lo que implica un proceso de cambio en todos los actores de nuestra institución, fortaleciendo la cultura organizacional, la mejora de los aprendizajes y la eficacia en la enseñanza, todo ello atendiendo a la diversidad social y cultural de nuestros alumnos.

Esta autoevaluación (pese a que el organismo revisor es un ente externo) responsabiliza a todos los miembros de la comunidad educativa en sus distintos niveles, llámese más precisamente Director, UTP, Profesores, alumnos y padres y apoderados.

En el contexto de la calidad, la autoevaluación representa como una nueva forma de desarrollar la gestión educativa y de hacer a la organización más competitiva, eficiente, mejorando la satisfacción de nuestra comunidad educativa.

#### **2.10.1.- Objetivo:**

Establecer evidencias que den garantía del proceso de enseñanza-aprendizaje y convivencia escolar a fin de que estos se lleven a cabo de manera óptima y eficiente, según lo establecido en la programación anual y el PEI.

Esta autoevaluación esta basada en hechos, como un medio de conseguir la coherencia en la dirección y consenso acerca de lo que debe hacerse por parte de todos sus miembros dado que posibilita la participación entre el personal de la organización y de dar un impulso a una nueva búsqueda de la excelencia educacional.

#### **2.10.2.- Alcances:**

Este procedimiento será aplicable a un contexto institucional general, que abarque las más precisas y amplias áreas y formas de la gestión y la administración:

- 1- Normatividad Institucional
- 2- Gestión administrativa y financiera
- 3- Plan de estudios
- 4- Personal académico
- 5- Estudiantes
- 6- Conducción académico/administrativa
- 7- Infraestructura y equipamiento
- 8- Proceso de evaluación y planeación
- 9- Servicios Institucionales para la Atención Integral de los Estudiantes
- 10- Vinculaciones

### 2.10.3.- Responsables:

**Director:** Persona encargada de supervisar y controlar el normal desempeño de todas las actividades y funciones de la Sede.

**Jefe de Unidad Técnico Pedagógica UTP:** Responsable de administrar los recursos respecto del Modelo Educativo de la Institución, supervisando los planes y programas y asegurando la calidad de las estrategias didácticas dentro del aula. Su función también esta dada a manera de coordinación académica entre lo académico y lo administrativo en la ejecución de las asignaturas, lo que implica un seguimiento oportuno a los libros de clases, asistencia y calificaciones.

**Profesores:** Responsables de dictar las clases en el aula y registro de libros de clases, dentro del marco y/o proceso del modelo educativo de la institución.

### 2.10.4.- Modelo de autoevaluación (cualitativo):

Identificación	1	2	3	4	5	6
Evaluación	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bien	Muy bien	Excelente
Aceptación Institucional	Insatisfactorio Institucionalmente			Satisfactorio		
NP - NE - NN ( 7 )	No procede - No exigible – No necesario Representa la situación de descarte en nuestra autoevaluación, pero que se mencionan como necesidad de identificar elementos o situaciones que requieran ser autoevaluadas.					

### 2.10.5.- Proceso de autoevaluación

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Autorización del MINEDUC o autoridad educativa correspondiente		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	<p>a. Oficio N° 128 del 21 de febrero de 1995, que aprueba plan especial de educación de enseñanza media Humanístico Científico en cuatro semestres.</p> <p>b. Plan y Programas de Estudios aprobados por Decreto o Resolución Exenta de Educación N° 3937 del año 1994.</p> <p>c. Reglamento de Evaluación y Promoción Escolar Decreto Exento N° 2169 de 2007.</p>	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Ingreso, promoción, estímulos y permanencia del profesorado		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	<p>1- Para los efectos se considera ingreso como profesor al que presta servicios vinculados con las funciones sustantivas de la Institución, teniendo reconocimiento académico otorgado por una Universidad o Instituto Profesional para ejercer labores de docencia, como a su vez reconocimiento ministerial.</p> <p>2- Contrato laboral</p> <p>3- Los profesores se clasifican en profesores de tiempo completo y dedicación exclusiva y de tiempo parcial.</p> <p>4- Los estímulos al profesor son beneficios a la actividad profesoral que están además, en armonía con el precepto constitucional.</p>	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Admisión, permanencia, promoción y egreso de los estudiantes		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	<p>1- Proceso de admisión y Matrícula desde el 01 de octubre al 30 de abril de año siguiente.</p> <p>2- Carpeta académica individual del alumno con certificados y acreditación de edad.</p> <p>3- Cumplimiento de normas, obligaciones y deberes previstos en el reglamento de promoción y evaluación escolar institucional, y por las normas previstas por el Ministerio de educación.</p> <p>4- Extensión de su certificado de promoción y licencia de enseñanza media, más previo registro ministerial con archivo electrónico.</p>	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Distinciones y becas para profesores		
<b>Evidencias</b>	No existen prácticas asociadas	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Distinciones y becas para alumnos		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Premios y reconocimientos a los mejores alumnos por comportamiento y rendimiento, asignación de becas 100%, y becas 50% a alumnos destacados y por condición socioeconómica vulnerable.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>s</b>	
----------	--

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Modelo Educativo Institucional		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Modelo educativo institucional SACGE	
<b>Recomendacione s</b>	No se detectan observaciones	

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Manejo y control presupuestario		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Conjunto de procedimientos y recursos usados con pericia y habilidad, que sirven a la administración institucional para planear, coordinar y controlar, por medio de presupuestos, todas las funciones y operaciones de una empresa con el fin de que obtenga el máximo rendimiento con el mínimo de esfuerzo y apego a la ley.	
<b>Recomendacione s</b>	No se detectan observaciones	

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Personal NO académico de apoyo		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	1- Contratos de prestación de servicios para personal de la administración y asistentes de la educación. 2- Contratos de prestación de servicios para personal de los servicios generales.	
<b>Recomendacione s</b>	No se detectan observaciones	

<b>1. Normatividad Institucional</b>		<b>Evaluación</b>
Código de ética y normas de convivencia		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	1- Manual de higiene y seguridad 2- Reglamento de convivencia escolar 3- Reglamento de evaluación y promoción	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Existe presupuesto autorizado institucionalmente asignado al desarrollo del Programa.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Presupuesto autorizado por la dirección y Dpto. de contabilidad, asignado en la planificación financiera, según balance general del ejercicio contable del año anterior.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Administración de los recursos en base a necesidades del programa anual de estudios.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	1- Recursos en base a centro de costos y bouchers contables asignados a cada uno de ellos. 2- Recursos de uso diario para suplir necesidades inmediatas. 3- Recursos en base a presupuestos y cotizaciones	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Mecanismos de rendición de cuentas del uso de los recursos		

financieros.	<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Bouchers contables, presupuestos más factura de compra.
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Archivos con expedientes y documentos de los profesores		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Carpeta individual con antecedentes académicos y laborales de cada profesor y funcionario, administrada por el Dpto., de RRHH	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Archivos con expedientes y documentos de los alumnos		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Ficha individual con antecedentes académicos de cada alumno, incluyendo antecedentes y datos de sus padres y/o apoderados, administrada por UTP y Dpto. Coordinación administrativa.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Estadísticas sobre deserción, abandono escolar, repitencia, asistencia media y promoción escolar.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Registro en actas auxiliares para el control de estadísticas administrado por Dpto. de UTP.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
---	--	-------------------

Sistema de información con base de datos para profesores y personal auxiliar a la administración.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Software contable y administrativo para las remuneraciones y boletas de servicios y honorarios del personal permanente y ocasional.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Sistema de información con base de datos alumnos		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Software de administración y cobranza de las cuentas corrientes de los alumnos y apoderados.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Sistema de registro de uso de biblioteca o centro de información		<b>1</b>
<b>Evidencias</b>	No existe biblioteca ni centro de información formal que permita administrar información en esta materia.	
<b>Recomendaciones</b>	Conseguir presupuesto para instalación de biblioteca	

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Programa y/o guía de mantenimiento preventivo de higiene y seguridad del equipo e instalaciones para alumnos y trabajadores.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Reglamento interno para alumnos y Manual de seguridad e higiene extendido a cada trabajador, validado por la ACHS, en lugares estratégicos de fácil visualización.	
<b>Recomendaciones</b>	Aumentar difusión al respecto	

<b>s</b>	
----------	--

<b>2. Gestión Administrativa y Financiera</b>		<b>Evaluación</b>
Programa de mejoramiento de la infraestructura y equipamiento		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Programas anuales de construcción, reconstrucción, mantenimiento y reparación mediante catastro permanente a la infraestructura.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>3. Plan de Estudios</b>		<b>Evaluación</b>
Mapa curricular especificando asignatura y o subsectores, secuencias, contenidos curriculares y horas académicas a la semana.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	1- Mapa curricular publicado en diario mural 2- Recibo de instructivo al apoderado al momento de la Matrícula.	
<b>Recomendaciones</b>	Mejorar la calidad del mapa y aumentar su difusión.	

<b>3. Plan de Estudios</b>		<b>Evaluación</b>
Respuesta a las necesidades del contexto ecológico, social, económico, científico – tecnológico, político, nacional y regional.		<b>4</b>
<b>Evidencias</b>	Materias mencionadas en asignaturas según ramo o subsector al que correspondan.	
<b>Recomendaciones</b>	Mejorar las necesidades que son transversales a todas las asignaturas.	

<b>3. Plan de Estudios</b>		<b>Evaluación</b>
----------------------------	--	-------------------

Perfil del egresado en términos de habilidades, conocimientos, aptitudes, destrezas y valores congruentes con la misión y visión institucional y objetivos del programa.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	1- Alumnos aptos en su mayoría para estudios en Centro de Formación Técnica. 2- Alumnos aptos para la vida laboral.	
<b>Recomendaciones</b>	Mejorar hábitos y valores (puntualidad, responsabilidad y conocimientos).	

<b>3. Plan de Estudios</b>		<b>Evaluación</b>
Estructura y modelo curricular con un mínimo de días y horas asistida por un profesor.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	1- Estructura curricular acogida al decreto 257/2009 que establece los contenidos mínimos para esta modalidad de estudio. 2- Estructura curricular asistida por un profesor de aula para cada subsector. 3- Estructura curricular basado en la cantidad de horas pertinentes exigidas por el MINEDUC, y con los contenidos mínimos sobrepasados.	
<b>Recomendaciones</b>	Intensificar el tiempo para mejorar la estructura curricular.	

<b>3. Plan de Estudios</b>		<b>Evaluación</b>
Respuesta a las necesidades de disciplina, control de curso y disciplina general en el aula.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	1. Hoja de observaciones y conducta de alumnos 2. Citación de apoderados (vía telefónica y mail) 3. Liderazgo y control de disciplina del profesor en aula 4. Trabajos de desarrollo y actividades motivantes en aula	

<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones
------------------------	------------------------------

<b>3. Plan de Estudios</b>		<b>Evaluación</b>
Especificación clara de la obligatoriedad y/o elegibilidad de todas las actividades académicas dentro del programa de estudio.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	1. Reglamento de evaluación escolar 2. Reglamento de convivencia escolar	
<b>Recomendaciones</b>	Cambiar algunos aspectos de los reglamentos que apunten a mejorar la convivencia escolar de los alumnos.	

<b>3. Plan de Estudios</b>		<b>Evaluación</b>
Mecanismos de evaluación permanente sobre los planes de estudio.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Mecanismos claramente definidos tanto para la formulación y actualización de los planes y programa, como también para la identificación de los recursos educacionales que éstas requieren, permitiendo a la institución asegurar la coherencia de la evaluación con la misión, visión y objetivos generales y estratégicos.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>3. Plan de Estudios</b>		<b>Evaluación</b>
Técnicas e instrumentos para evaluar y calibrar el aprendizaje		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	1. El docente cuando enseña y evalúa posee instrumentos y técnicas propias, que permiten obtener	

	<p>evidencias de los desempeños de los estudiantes en un proceso de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>2. Observación: Basado en la percepción o impresión del profesor.</p> <p>3. Orales: pueden ser estructurados (con guión o preparados) y no estructurados (espontáneos). Utilizando la expresión verbal.</p> <p>4. Escritos: Que pueden ser estructurados o no estructurados.</p> <p>5. Ejercicios Prácticos: También llamados de ejecución, pueden ser intelectuales, trabajos y actividades realizadas en aula.</p>
<b>Recomendaciones</b>	Mejorar la observación y aumentar los ejercicios prácticos para una mejor evaluación.

<b>4. Personal Académico</b>		<b>Evaluación</b>
Planta de profesores con nombramiento y promoción ministerial, por asignatura y/o especialidad.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Fotocopia legalizada de título de profesor, visada por Provincial de Educación Santiago Centro, certificado de antecedentes y cédula nacional de identidad.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>4. Personal Académico</b>		<b>Evaluación</b>
Antigüedad y/o experiencia mínima de los profesores para el		

ingreso de nuevo personal.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Certificado de recomendación y experiencia mínima de 3 años en educación de adultos.	
<b>Recomendaciones</b>	Aumentar el requisito de experiencia a 5 años	

<b>4. Personal Académico</b>		<b>Evaluación</b>
Participación del cuerpo de profesores en la toma de decisiones		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	1- Liderazgo participativo por la Unidad Técnico Pedagógica. 2- Reuniones permanentes 3- Consejo de profesores con realizaciones mensuales 4- Actas de consejo de profesores sobre asuntos académicos.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>5. Estudiantes</b>		<b>Evaluación</b>
Generaciones de estudiantes egresados con Licencia de 4º medio		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Registro original y digital de actas de promoción, Listado de promoción de alumno de 4º año medio desde el año 1989 a la fecha.	
<b>Recomendaciones</b>	Crear banco de datos oficial al respecto	

<b>5. Estudiantes</b>		<b>Evaluación</b>
Asistencia al menos al 80% de las sesiones programadas a sus actividades académicas.		
<b>Evidencias</b>	1- Libro de registro y evaluación escolar 2- Control de asistencia diaria en libro de clases 3- Aviso a apoderados por medios idóneos de inasistencia	

	alumnos.
<b>Recomendaciones</b>	Aumentar el control al respecto, incrementando el seguimiento de los alumnos a través de llamadas telefónicas.

<b>5. Estudiantes</b>		<b>Evaluación</b>
Índice de deserción con un máximo de 10%		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Actas indican un Índice de deserción anual de un 30% promedio.	
<b>Recomendaciones</b>	Mejorar métodos para retención de alumnos hasta alcanzar un índice de un 10%.	

<b>5. Estudiantes</b>		<b>Evaluación</b>
Índice de titulación (egreso de 4º año medio).		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Actas indican un Índice de aprobación anual de un 60% promedio.	
<b>Recomendaciones</b>	Mejorar sistema de evaluación aumentando la cantidad de actividades prácticas y disminuyendo el N° de pruebas y controles escritos.	

<b>5. Estudiantes</b>		<b>Evaluación</b>
Participación en el proceso de graduación		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alumnos 70% de participación (inscripción voluntaria)</li> <li>2. 100% de asistencia profesores</li> </ol>	
<b>Recomendaciones</b>	Incrementar el deseo de participar de esta ceremonia reforzando la autoestima de los alumnos.	

<b>5. Estudiantes</b>		<b>Evaluación</b>
Índices de reprobación con un máximo de 15%		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Actas indican un Índice de reprobación anual de un 20% promedio.	
<b>Recomendaciones</b>	Mejorar el sistema de evaluaciones introduciendo por asignatura mayor cantidad de trabajos en clases.	

<b>6. Conducción académico/administrativa</b>		<b>Evaluación</b>
Organigrama de la Unidad Académica		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organigrama de la unidad académica</li> <li>2. Organigrama por unidades específicas</li> <li>3. Organigrama Institucional</li> </ol>	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>6. Conducción académico/administrativa</b>		<b>Evaluación</b>
Estructura académico – administrativa para el desarrollo de la unidad académica.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	Configura en organigrama institucional que muestra el cargo, la autoridad, funciones y responsabilidades.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>6. Conducción académico/administrativa</b>		<b>Evaluación</b>
Decisiones académicas tomadas por el cuerpo de profesores		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Reuniones semestrales de planificación curricular	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

s	
---	--

6. Conducción académico/administrativa		Evaluación
Organización de reuniones por el cuerpo de profesores		6
Evidencias	Programa de consejo de profesores semestrales	
Recomendaciones	No se detectan observaciones	

7. Infraestructura y Equipamiento		Evaluación
Aulas adecuadas para el desarrollo de las actividades de aprendizaje de acuerdo con el modelo curricular vigente y con las exigencias mínimas emanadas por el MINEDUC.		6
Evidencias	Infraestructura suficiente y acorde a las normativas vigentes.	
Recomendaciones	No se detectan observaciones	

7. Infraestructura y Equipamiento		Evaluación
Espacios limpios y ordenados, espacio suficiente para atender simultáneamente las consultas, ventilación y aislamiento de ruido, mobiliario adecuado e iluminación acorde.		6
Evidencias	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Infraestructura adecuada y acorde a todas las exigencias y necesidades básicas que la educación de adultos y el decreto 257/2009 requiere.</li> <li>2. Equipos de ventilación</li> <li>3. Iluminación adecuada al tamaño de las salas de clases</li> </ol>	
Recomendaciones	No se detectan observaciones	

7. Infraestructura y Equipamiento		Evaluación
Material y equipo de apoyo didáctico		6

<b>Evidencias</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Máquina multcopiadora</li> <li>2. Máquina fotocopiadora</li> <li>3. Data Show</li> <li>4. Equipo DVD con televisor</li> </ol>
<b>Recomendaciones</b>	Aumentar la dotación de salas de clases con televisores

<b>7. Infraestructura y Equipamiento</b>		<b>Evaluación</b>
Computadores suficientes y adecuados, con servicio de Internet para todas las labores del quehacer Institucional.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dos computadores por cada unidad operativa</li> <li>2. Servicio de Internet banda ancha</li> <li>3. Soporte computacional propio</li> </ol>	
<b>Recomendaciones</b>	Instalar servicio de fibra óptica para mejorar conectividad	

<b>7. Infraestructura y Equipamiento</b>		<b>Evaluación</b>
Espacio adecuado para que los profesores realicen actividades de planificación y evaluación.		<b>6</b>
<b>Evidencias</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Sala de profesores espaciosa y ventilada</li> <li>2- Mobiliario adecuado</li> <li>3- Computadores</li> </ol>	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>8. Proceso de Planificación y Evaluación</b>		<b>Evaluación</b>
Plan anual y operativo		<b>5</b>

<b>Evidencias</b>	1- Programa de planificación curricular 2- Programa de evaluación curricular
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones

<b>8. Proceso de Planificación y Evaluación</b>		<b>Evaluación</b>
Plan de desarrollo estratégico a mediano plazo		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	1. Programa Institucional de Mediano Plazo 2012-2013, en el cual se consigan Objetivos, Estrategias y Metas; definidos en forma proactiva por el Grupo de Alta Dirección, UTP, Cuerpo de Profesores. 2. Autodiagnóstico: Revisión en conjunto de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas determinadas en el autodiagnóstico efectuado en ese momento	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>8. Proceso de Planificación y Evaluación</b>		<b>Evaluación</b>
Mecanismos de evaluación, seguimiento y retroalimentación del programa.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Utilización de listas de cotejo, para seguimiento y evaluación del proceso.	
<b>Recomendaciones</b>	No se detectan observaciones	

<b>9. Servicios Institucionales para la Atención Integral de los Estudiantes.</b>		<b>Evaluación</b>
Servicio de Orientación Vocacional, psicológica, educativa y profesional.		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Visitas de universidades para orientación vocacional	
<b>Recomendaciones</b>	Incorporar un psicólogo al equipo profesional	

<b>s</b>	
----------	--

<b>9. Servicios Institucionales para la Atención Integral de los Estudiantes.</b>		<b>Evaluación</b>
Programas de difusión de la cultura		<b>5</b>
<b>Evidencias</b>	Acuerdos e invitaciones, encuentros, talleres con Universidades y ONG.	
<b>Recomendaciones</b>	Aumentar redes de relaciones con la comunidad	

### **2.10.6.- Análisis de los resultados de la autoevaluación**

Concluyendo con el autoanálisis, es de nuestro parecer poder disponer de información relevante sobre el desempeño de los procesos al interior y exterior de la organización y comprometer a los equipos participantes con la veracidad de la información asegurando el liderazgo del equipo, la dirección y facilitar el apoyo de los diferentes grupos o equipos de trabajo de la Institución.

Nuestra principal justificación es determinar y resaltar la importancia de este análisis, demostrando con ello la eficacia y eficiencia que tiene la autoevaluación institucional en tiempos de cambios permanentes. La sociedad cambia de manera constante, vertiginosa, y términos como globalización, panorama cultural, panorama social y panorama científico son los cimientos con los cuales los centros educativos han de aceptar una natural heterogeneidad y diversidad.

El principal objetivo de este análisis, es desarrollar un proceso de comunicación con la comunidad educativa (interna e externa) sobre la importancia y el sentido de la autoevaluación y sus resultados, como así también establecer una cultura para el ejercicio permanente del mismo.

Nuestras principales conclusiones se enmarcan dentro de los siguientes aspectos:

#### **2.10.6.1.- Familia y/o apoderados**

En lo que respecta a los apoderados y la familia, se manifiesta una alta ausencia e implicación, especialmente la que proviene de sus mismos padres, debido

principalmente a la vinculación parental en la que se encuentran, llámese a ello padres ausentes, separados, madres solteras, y la poca atención dada a sus hijos debido a la necesidad laboral. En muchos casos poseen un trabajo con un buen ingreso, pero con bajo nivel sociocultural, lo que se evidencia en alumnos con graves problemas familiares y un insuficiente y/o escaso valor concedido por las familias al esfuerzo académico de sus hijos, con un alto grado de apatía por la situación o rendimiento de sus pupilos. También ocurre que en gran cantidad de casos, los padres y/o apoderados amparan la inasistencia, los atrasos y bajo rendimiento de sus pupilos, aduciendo motivos de incumplimientos de tipo familiar y/o médico, argumentos que también esgrimen cuando el estudiante desea retirarse antes del término de la jornada de clases.

#### **2.10.6.2.- De los aspectos administrativos, organización y funcionamiento**

En lo que se refiere a los aspectos administrativos, la Institución es considerada como una organización que cumple con los aspectos necesarios para ejercer la docencia y liderazgo en el ámbito de la educación de recuperación de estudios; el número de alumnos por aula nos ha permitido que los profesores ejerzan adecuadamente sus labores de docencia y la disponibilidad de recursos nos ha permitido contar con una adecuada infraestructura con mejoras permanentes.

Los programas de estudio se cumplen a cabalidad, las normas de convivencia son aceptadas (aceptando con ellas la diversidad de alumnos), los resultados financieros han permitido priorizar la inversión y aplicar pequeños proyectos de mejoramiento dentro de las aulas, baños y aspectos como la seguridad.

#### **2.10.6.3.- De las demandas a la institucionalidad**

En cuanto a las demandas que la comunidad y en general la sociedad nos hace, nace la necesidad permanente de realizar, modificar, adecuar y mejorar un currículo claro y conocido, simplificar la burocracia y los canales de comunicación, necesidad de una conducta autocrítica, fomentar más líneas de trabajo cooperativo inter centros, necesidad de fomentar la formación del profesorado y facilitar datos internos para un mejor análisis de resultados.

#### **2.10.6.4.- Respecto a la Normativa Institucional**

Con respecto a la Normativa Institucional, el Instituto Tabancura cuenta con el respaldo pleno del Ministerio de Educación en cuanto a la aprobación del Plan Especial de Educación, y en cuanto a su programa de estudios, con absoluto reconocimiento a través del Decreto de Resolución N° 3937 del año 1994. En relación al ingreso de alumnos, existe una cantidad de requisitos mínimos y su permanencia es casi total con escasos reemplazos. El ingreso de los alumnos es totalmente apegado a las exigencias ministeriales en relación a la edad, documentos y archivos de estos. Por política institucional, el Instituto Tabancura cuenta con un sistema de becas que premian el desempeño, rendimiento y situación económico-social que pudiera existir con sus alumnos.

Se cuenta con un Manual de Higiene y Seguridad Institucional, un Reglamento de Convivencia Escolar y un Reglamento de Evaluación y Promoción Escolar, los cuales se revisan cada dos años.

#### **2.10.6.5.- Gestión administrativa y financiera**

El manejo y control presupuestario realizado, es manejado por el departamento de contabilidad y la dirección. Todos los trabajadores tienen sus contratos laborales vigentes y sus remuneraciones se cancelan con puntualidad. En lo que respecta a las leyes sociales, se cuenta con un ordenamiento administrativo eficiente, con información dispuesta a ser entregada cuando la situación o algún organismo fiscalizador lo requiera. La Unidad Técnico Pedagógica, UTP, posee un registro y ordenamiento administrativo acorde a las necesidades institucionales. Se cuenta con un software contable, de gestión, recursos humanos y cobranzas que nos ha favorecido a realizar la labor administrativa propia de la Institución. Cada departamento tiene al menos 2 computadores, con conexión Internet y un portal que nos permite recoger (a través de un software) números de e-mail recibidos, quejas, sugerencias, publicación de notas, asistencia de alumnos, publicación de apuntes y guías de estudio, publicación de calendarios de pruebas e información relevante para la comunidad estudiantil.

#### **2.10.6.6.- Plan de estudios**

El plan de estudios contempla un mínimo de 36 semanas de clases, distribuidas en dos semestres académicos, cuya promoción final se obtiene del promedio del primer y segundo semestre.

El proceso educativo se evalúa mediante calificaciones parciales y globales, trabajos de investigación, correspondiendo la nota al promedio de las calificaciones obtenidas durante los dos semestres.

Además, se exige un 80% de asistencia efectiva anual, ya que la modalidad es presencial de lunes a viernes en sus tres jornadas:

- a. Diurna
- b. Tarde
- c. Vespertina

#### **2.10.6.7.- Personal académico**

Existe una buena mirada de la Dirección y de UTP respecto del desempeño en el trabajo del profesorado, teniendo la evidencia de un proyecto propio, que se encuentra ampliamente compartido. La estabilidad del profesorado y su continuidad son una realidad, existe una minuciosa labor realizada por el Equipo Directivo con actuaciones del profesorado en torno a la autoevaluación y la mejora, comprometidos con la resolución de problemas y un clima laboral de camaradería y muy profesional.

El 60% del profesorado tiene una antigüedad de más de 20 años en la institución, y más de 30 años de servicio en la educación; el resto lleva un promedio de 5 años de antigüedad en la institución y entre 10 y 15 años de docencia, siendo el 100% titulados en Universidades (60% tradicionales y 40% privadas); el número de licencias médicas extendidas es casi marginal al año calendario (2009, 2 licencias – 2010, 2 licencias - 2011, 3 licencias) correspondiendo a un promedio de 4 días por año.

#### **2.10.6.8.- De los Estudiantes**

El alumnado en general trae consigo un déficit curricular desde la educación básica, siendo su principal característica la heterogeneidad en la mayoría de sus niveles y de su entorno socio-cultural. Comúnmente, la falta de hábitos de estudio y de cultura del esfuerzo es el sello característico de estos alumnos, así como la falta de interés, desmotivación y apatía hacia sus responsabilidades educacionales. También destacan el

ausentismo escolar, problemas disciplinarios y las pocas expectativas respecto a la consecución de estudios, aspectos que son comunes entre la mayoría de los alumnos. Las tasas de aprobación, deserción y repitencia han permanecido razonablemente aceptables a través del último trienio (2009-2010-2011), y el total de matrículas ha ido en aumento. Respecto de los resultados de puntaje en la PSU, la no rendición se incrementó en un 1,1% respecto del año 2010 y 2011, pero menos alumnos han quedado por debajo de la brecha de los 450 puntos.

En cuanto a los resultados PSU, en los subsectores lenguaje y matemática ha habido una caída de 11 puntos entre el 2009 y 2010, pero una mejora de 6 puntos entre el año 2010 y 2011, en cuanto a los alumnos interesados en rendirla, el porcentaje de los alumnos se ha mostrado relativamente estable (78% en 2009, 80% en 2010 y 79% en 2011), siendo su diferencia casi marginal con respecto a la matrícula total de alumnos. Esta ha ido en aumento y el interés por ingresar a este tipo de educación a aumentado (lo evidencia la cantidad de llamados telefónicos y el número de consultas por la página Web); un dato no menor, es la cantidad de alumnos menores de edad (que no cumplen con el requisito) y apoderados que se interesan por incorporar a sus pupilos al sistema de enseñanza de adultos dos en uno.

Las razones que mejor representan el ingreso a este tipo de educación son:

El embarazo adolescente (en algunos casos, casi infantil), problemas de rendimiento, expulsión y/o cancelación de la Matrícula.

#### **2.10.6.9.- Conducción académico- administrativa**

De la conducción académica - administrativo, existe un organigrama institucional, con funciones de jerarquía y responsabilidades específicas por departamentos, con reuniones y planificaciones semestrales, específicamente en el ámbito curricular y consejos de profesores para articular todo el quehacer institucional.

#### **2.10.6.10.- Infraestructura y equipamiento**

La infraestructura y equipamiento esta acorde con las actividades que las normativas y exigencias mínimas que el MINEDUC nos requiere. Se cuenta con una señalética adecuada, iluminación y ventilación conforme a la cantidad de alumnos por sala. Respecto al equipamiento, se cuenta con computadores por departamento, servicio de

Internet y un adecuado soporte computacional externo. Las salas de clases están equipadas adecuadamente con mobiliario afín y equipo data Show.

#### **2.10.6.11.- Proceso de Planificación y Evaluación**

Para el proceso Planificación y Evaluación, existe un plan anual, con un programa curricular y un programa de evaluación curricular, con objetivos de mediano y largo plazo, y un plan de autodiagnóstico para revisar nuestras fortalezas y específicamente nuestras debilidades.

#### **2.10.6.12.- Servicios Institucionales para la Atención Integral de los Estudiantes**

Con respecto a estos servicios, es cubierto con una orientación vocacional (dictadas en horas de clases), con miras a otorgar a nuestros estudiantes un panorama de orientación vocacional, con miras a elegir bien su horizonte académico. Esto se refuerza permitiendo charlas y talleres otorgados por universidades e Institutos Profesionales, y ensayos de PSU.

## **CAPÍTULO 3 - ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL**

### **3.1.- Necesidad de implementar un Diagnóstico Institucional**

Para lograr sentido a esta área, fue necesaria la aplicación de un Diagnóstico Institucional, aumenta con ellos las probabilidades de que los objetivos propuestos por todos los actores de la comunidad educativa puedan llevarse a cabo.

Este diagnóstico fue realizado sobre la base del conocimiento histórico que se tiene del Instituto Tabancura desde la implementación del Decreto de educación 257/2009, cuya vigencia es a contar del año 2009 a la fecha.

Este diagnóstico Institucional se instala en el desafío permanente de la institución y la Ley 20.248, bajo el alero de una convicción irrenunciable de que las personas, alumnos y alumnas, puedan aprender o mejorar sus aprendizajes, y que por tanto, es

responsabilidad del sistema educativo y de las instituciones que la componen, generar las condiciones e instancias para que ello se efectúe, sin distinción de edad, sexo, estirpe, pertenecía étnica u otros (Ministerio de Educación 2009).

### **3.2.- Objetivo general**

Confeccionar un diagnóstico de gestión institucional del Instituto Tabancura, que permita, satisfacer metas presentes y futuras en el cual los aprendizajes representan la razón de ser de nuestra institución, así como también las acciones pertinentes para alcanzarlas.

Ello incluye, además, los siguientes subobjetivos:

- a- Implementar un mecanismo adecuado y eficiente de gestión de recursos a través de la articulación coherente entre los diversos actores de la comunidad educativa, que asegurará la continuidad normal, expedita y eficiente de todas sus actividades curriculares, incluyendo las extracurriculares que se pudieran realizar.
- b- Implementación de una propuesta curricular que sea coherente con el PEI, basado en un modelo curricular consensuado y aprobado por todo el Cuerpo de Profesores de la institución.

#### **3.2.1. Objetivos específicos**

- a. Reconocer a partir del diagnóstico institucional, las problemáticas que dificultan a la organización, mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
- b. Procurar que todo el proceso sea conducido por el Equipo Directivo y todos los profesionales, quienes a su vez deberán determinar las estrategias para asegurar su viabilidad.
- c. Recoger resultados e indicadores de eficiencia interna, formación y perfeccionamiento docente.
- d. Diagnosticar el nivel inicial de los estudiantes especialmente en los dominios de los subsectores de lenguaje, matemática y ciencias.
- e. Diagnosticar todas las áreas que involucran la gestión curricular, bajo el espectro de las Escuelas Efectivas.
- f. Sensibilizar a todos los actores de la comunidad de que todos los estudiantes, cualquiera sea su condición inicial, motivo o circunstancia, pueden aprender y,

por tanto, todas las acciones efectuadas conllevarán a resultados positivos de aprendizaje.

- g. Organizar un sistema de reuniones permanentes y calendarizadas para abordar los aspectos del diagnóstico, a fin que todos sus actores y participantes puedan y deban realizar acciones encaminadas a proponer mejoras y corregir errores.

### 3.2.2.- Terminación, entrega y publicación del Diagnóstico Institucional final

- a. Será responsabilidad del Director y del equipo directivo completar el formulario del diagnóstico final.
- b. Los resultados del diagnóstico final, serán publicados y conocidos por toda la comunidad educativa.
- c. Será un área primordial del Director preservar la evidencia de la participación de los distintos actores y estamentos de quienes elaboraron el Diagnóstico Institucional, y de los cuales tomaron conocimiento de su contenido.

### 3.3.- Identificación del Equipo de Trabajo en la Unidad Educativa

Área de procesos	Nombre integrante	Cargo que ocupa
LIDERAZGO	1. Sr. Octavio Guerrero Ramírez	Director
	2. Sr. Elizardo Vera Rojas	Jefe UTP
GESTIÓN CURRICULAR	1. Sr. Augusto Córdoba Meza	Profesor de matemática
	2. Sr. Patricio Osses Herrera	Profesor de Lenguaje y Comunicación.
	3. Sr. Leonardo Becerra Guerrero	Profesor de idioma extranjero Ingles
CONVIVENCIA ESCOLAR	1. Sr. Miguel Nanjari Álvarez	Profesor de Convivencia Social e Inserción Laboral.

	2. Sr. Armando Gálvez Osorio	Profesor de estudios Sociales.
	3. Sr. Miguel Ángel Oviedo	Profesor de Biología
RECURSOS	1. Sr. Richard Troncoso Villegas	Coordinador Administrativo
	2. Sra. Verónica Cortes	Contadora
	3. Srta. Leslie Guerrero	Contadora

### 3.4.- Horario en que opera el Equipo de Trabajo

HORA	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Desde / hasta	09.30 18.30	09.30 18.30	09.30 18.30	09.30 18.30	09.30 18.30

### 3.5.- Levantamiento del Estado SACGE de la Institución

Proceso	Fases	SI / NO	Observaciones pertinentes
<b>AUTOEVALUACIÓN</b>	¿Tuvieron capacitación inicial?	<b>NO</b>	Sólo reuniones y acuerdos preparatorios.
	¿Aplicaron la autoevaluación?	<b>SI</b>	Se aplicó en áreas estratégicas consensuadas entre el equipo directivo y cuerpo de profesores.
	¿Recibieron retroalimentación?	<b>SI</b>	La retroalimentación observada se compartió entre todo el equipo de trabajo con el objeto de aplicar las correcciones y mejoras necesarias.
	¿Equipo revisor externo validó en		Nos manifestó los errores encontrados, los cambios necesarios, y las

	terreno el diagnóstico?	<b>SI</b>	recomendaciones pertinentes.
	¿Equipo revisor externo emitió informe final?	<b>SI</b>	Y encontró la autoevaluación como honesta, amplia de criterio, transversal, apegada a la realidad y sugerente.
	¿El Instituto subió el diagnóstico a la página Web del Mineduc?	<b>NO</b>	Se recomendó por el equipo revisor externo cerrar al año académico 2012, agregar cambios y/o nuevas observaciones encontradas y publicarlos con todas las mejoras pertinentes para el período académico 2013.
	¿El Director(a) cerró oficialmente el proceso de autoevaluación?	<b>NO</b>	Dado que se requiere agregar observaciones, cambios y mejoras, según recomendación del equipo revisor y publicarla en la Web en el mes de diciembre (pleno proceso de Matrícula).

<b>Proceso</b>	<b>Fases</b>	<b>SI / NO</b>	<b>Observaciones pertinentes</b>
<b>PLAN DE MEJORA MIENTO</b>	¿Tuvieron capacitación inicial?	<b>SI</b>	Existieron reuniones preliminares de acuerdos, dudas, enfoques, ajustes y entrega de un instructivo como pauta guía para anotar las correcciones que se crean necesarias.
	¿Diseñaron el Plan de Mejoramiento?	<b>SI</b>	Se realizó en cooperación con los equipos de trabajo de procesos, donde cada uno elaboró su propio plan, previa supervisión de la dirección y UTP, y previas correcciones el equipo revisor externo.
	¿Están ejecutando el		El plan de mejoramiento se realizará en

	Plan de Mejoramiento?	<b>SI</b>	dos etapas, la primera que corresponde al inicio del segundo semestre, como plan piloto en que se aplicarán las observaciones correspondientes, y la aplicación total para el primer semestre 2013.
	¿Están realizando seguimiento al Plan de Mejoramiento?	<b>SI</b>	El seguimiento esta contemplado desde el inicio de la primera etapa, donde cada profesor debe registrar las observaciones, priorizarlas e informarlas a la Dirección y /o Jefe de UTP.
	¿Están evaluando el Plan de Mejoramiento?	<b>SI</b>	Se esta evaluando con una lista de cotejo.
	¿Han tenido dificultades en la implementación del Plan de Mejoramiento?	<b>SI</b>	En lo que respecta a los tiempos de aplicación y la cantidad de trabajo que conlleva.
	¿Se han detectado resultados o avances de las acciones, áreas o procesos instalados?	<b>SI</b>	Avances ligeramente perceptibles durante el lo que va del año, con resultados satisfactorios.

### 3.6.- Niveles de Evaluación en las Áreas de Procesos

La pauta del diagnóstico considera una escala de evaluación que en rigor determina la ausencia, o la magnitud de la presencia de una práctica escolar determinada, en donde 0 indica ausencia total y 5 la presencia sistemática y total de la práctica.

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
-------	-------	----------------------------------

0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del descriptor. Este no esta formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevante para la gestión.	Se declara su existencia; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. El Descriptor esta obsoleto o es poco conocido. La información sobre el mismo o sus resultados son irrelevantes para la comunidad o no son utilizados para la toma de decisiones.
2	Práctica sistemática con despliegue parcial.	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientado a resultados.	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
4	Práctica sistemática con despliegue total y orientado a resultados, evaluada y mejorada.	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.
5	Práctica efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.

### 3.7.- Diagnóstico situación inicial basada en la Gestión Institucional

Valor	Nivel
0	No hay evidencias
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevante para la gestión.
2	Práctica sistemática con despliegue parcial.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientado a resultados.
4	Práctica sistemática con despliegue total y orientado a resultados, evaluada y mejorada.
5	Práctica efectiva

Área: Liderazgo						
Dimensión: Visión Estratégica y Planificación						
Prácticas:	0	1	2	3	4	5
1.- Existen Prácticas de Planificación del Establecimiento					X	
2.- Existe actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades.					X	
3.- Existen Prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los objetivos y Metas Institucionales.					X	
Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones						

Área: Liderazgo
Dimensión: Conducción y Guía

<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguren la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos del PEI.					X	
2.- Prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.					X	
Observaciones pertinentes: Estas prácticas se realizan con instrumentos de autoevaluación y coevaluación						

<b>Área: Liderazgo</b>						
<b>Dimensión: Información y Análisis</b>						
<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.					X	
2.- 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.	X					
Observaciones pertinentes: Para el punto N° 2, no existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, debido a que el Instituto Tabancura es una institución particular de recuperación de estudios para jóvenes y adultos. Estos resultados de aprendizajes y de otras áreas, se entregan personalmente a los apoderados, que en la mayoría de los casos son los mismos alumnos por ser mayores de edad.						

<b>Área: Gestión Curricular</b>
---------------------------------

<b>Dimensión: Organización Curricular</b>						
<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Existen Prácticas que aseguran el Marco Curricular, Plan de estudio, Plan anual PEI y Calendarización.					X	
2.- Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los OFCMO.					X	
Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones						

<b>Área: Gestión Curricular</b>						
<b>Dimensión: Preparación para la Enseñanza</b>						
<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de estudio de PEI.					X	
2.- Existen Prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.					X	
3.- Existen Prácticas que aseguren la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.					X	
Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones						

<b>Área: Gestión Curricular</b>						
<b>Dimensión: Acción Docente en el Aula</b>						
<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.				X		
2.- Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.				X		
3.- 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.					X	
Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones						

<b>Área: Gestión Curricular</b>						
<b>Dimensión: Evaluación de la Implementación Curricular</b>						
<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.					X	
2.- Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizajes en los distintos ciclos y/o subciclos, establecidos en el Marco Curricular.					X	
3.- Existen Prácticas que aseguren instancias de reflexión sobre las implementaciones curriculares para realizar los ajustes necesarios.					X	
Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones						

<b>Área: Convivencia Escolar</b>						
<b>Dimensión: Convivencia Escolar en Función del PEI</b>						
<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- 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.				X		
2.- Se establecen prácticas para asegurar el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.			X			
Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones						

<b>Área: Convivencia Escolar</b>						
<b>Dimensión: Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes</b>						
<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.			X			
2.- Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.			X			
3.- Existen prácticas para promover la comunidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.			X			
<p>Observaciones pertinentes:</p> <p>Punto N° 1, en la actualidad no existen prácticas para el desarrollo psicosocial de los estudiantes.</p> <p>Punto N° 2, en la actualidad se trabaja en un programa de desarrollo para atender los dificultades y avances en el aprendizajes de los alumnos.</p> <p>Punto N° 3, no existen prácticas de este tipo, debido a que la misión del instituto es de reinsertar al alumno en el sistema educativo, lo cual se logra en el sistema de recuperación de estudios para adultos, con la entrega de la Licencia de Educación Media.</p>						

<b>Área: Gestión de Recursos</b>						
<b>Dimensión: Recursos Humanos</b>						
<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.					X	
2.- Existen prácticas que aseguren la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales con coherencia con los Objetivos Institucionales.					X	

Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones

**Área: Gestión de Recursos**

**Dimensión: Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos**

<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Existen prácticas que aseguren la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiera la implementación del PEI.						X
2.- Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.						X
Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones						

**Área: Gestión de Recursos**

**Dimensión: Proceso de Soporte y Servicios**

<b>Prácticas:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.- Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.					X	
2.- Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.					X	
Observaciones pertinentes: No se aprecian observaciones						

**3.8.- Desarrollo de Descriptores**

**3.8.1.- Prácticas de Dimensiones y Evidencias**

<b>Dimensiones</b>	<b>Evidencias</b>
Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos.	Encuestas a docentes y paradocentes de carácter mensual.  Capital propio.  Empresas relacionadas.

	Lista de cotejo.  Reservas.  Plan de austeridad.  Recursos reutilizables.
--	---

## **CAPÍTULO 4 - ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO**

### **4.1.- Análisis y profundización de los resultados del diagnóstico**

La finalidad del siguiente análisis se centra en la identificación de aquellos factores facilitadores u obstaculizadores de la gestión que rebasan a la multiplicidad de procesos del establecimiento, y que permitirán a posteriori establecer las causas que originan las “supuestas” deficiencias con el objetivo de elaborar planes o programas de consolidación y desarrollo institucional.

Las estrategias de implementación, proyectan dos grandes líneas que permitirán, en primer lugar, realizar un diagnóstico efectivo, con información generada desde el interior del instituto, y en segundo lugar facilita la consolidación de procesos de exploración, reflexión y crítica al interior del establecimiento.

#### **4.2.- Explicación e interpretación metodológica del diagnóstico**

El proceso de diagnóstico se desarrolló a través de la aplicación a diversos estamentos de la Comunidad Educativa. En el diagnóstico se plantean una serie de indicadores que se relacionan entre sí, tales como:

- a. Orientación hacia los alumnos
- b. Liderazgo directivo
- c. Gestión de las competencias profesionales de los docentes
- d. Planificación institucional
- e. Gestión de los procesos
- f. Gestión de los resultados

Continuando con la misma interpretación enunciada en este análisis, cabe señalar que para brindar un mejor nivel de calidad considerado como “apropiado”, el puntaje mínimo de aprobación es 3, por lo tanto, el grado de calidad se establecerá de acuerdo a la siguiente escala:

<b>Evaluación</b>	<b>Nota</b>
Deficitaria	Menos de 2
Regular	3
Buena	4
Excelente	5

#### **4.3.- Nivel de calidad de la gestión**

Para la interpretación de los promedios establecidos institucionalmente, la siguiente unidad de medición facilitará su comprensión con los siguientes criterios generales:

- a. Las evaluaciones superiores a 2 pero inferiores a 4 indican un nivel de satisfacción aceptable (regular), pero también disconformidad con varios aspectos de la gestión.
- b. Las evaluaciones superiores a 3 y menores a 4 señalan un nivel de satisfacción importante con la gestión, que sólo requiere mejoras relativas y en dimensiones específicas.
- c. Las evaluaciones con nota 5, indican un nivel de gestión muy eficiente y/o óptimo, y que como política institucional deben formar parte de un ejemplo y perdurarlo en el tiempo.
- d. Sin embargo, por política interna de perfeccionamiento y mejoramiento continuo, el Instituto Tabancura a través de su equipo de dirección y gestión, ha determinado la necesidad de un autoevaluación rigurosa que supere nuestras propias metas y expectativas, por ello ha determinado que toda evaluación inferior a 4, deberá ser mejorada, e incluida en el Plan de Mejoramiento Institucional.

#### 4.4.- Análisis específico por área y dimensión estratégica

Área / Dimensión	Análisis y observaciones
Liderazgo / Visión Estratégica y Planificación.	Considerada como una gestión “buena”, ya que las planificaciones, actualizaciones, y acciones de mejoramiento se consideran prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.  <b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.
Liderazgo /	Considerada como una gestión “buena”, por cuanto la

Conducción y guía	<p>dirección y el equipo directivo se comprometen en favorecer los logros evaluando permanentemente su desempeño considerándose prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>
Liderazgo / Información y Análisis	<p>Considerada como una gestión “buena”, dado que el clima institucional, las acciones de mejora, la convivencia entre docentes y en general toda la comunidad educativa se consideran prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p> <p>En cuanto al sistema de rendición de cuenta pública, se considera “deficiente” no por gestión, sino por el hecho de que la institución es del ámbito privado y para adultos.</p> <p><b>Resultado:</b> No se incluye en plan de mejoramiento.</p>
Gestión curricular / Organización curricular	<p>Considerada como una gestión “buena”, por cuanto el Marco Curricular, planes de estudio plan anual y PEI y su coherencia entre ellos, incluidos los ciclos y niveles se consideran prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>
Gestión Curricular / Preparación para La Enseñanza.	<p>Considerada como una gestión “buena”, ya que prácticas como la coherencia entre los diseños y programas de estudio en función con el PEI, estrategias que sean pertinentes a las necesidades de los estudiantes y coherencia en la evaluación de los aprendizajes, se consideran prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>
Gestión Curricular Acción Docente en	<p>Considerada como una gestión “regular”, dado que la importancia de la recopilación de la información para mejorar</p>

<p>el Aula</p>	<p>los diseños de enseñanza, y la seguridad en mantener altas expectativas de desarrollo a los estudiantes se consideran practicas poco recurrentes dentro del quehacer educacional y por lo tanto aceptable pero con disconformidad institucional.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p> <p>En cuanto a la organización de las necesidades en función a los diseños de enseñanza, se consideran prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>
<p>Gestión Curricular / Evaluación de la Implementación Curricular.</p>	<p>Considerada como una gestión “buena”, ya que la cobertura curricular lograda en todos sus niveles, los logros de aprendizajes establecidos en el marco curricular y las instancias para realizar todos los ajustes necesarios se consideran prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>
<p>Convivencia Escolar / Convivencia Escolar en Función del PEI</p>	<p>Considerada como una gestión “buena”, por cuanto las normas existentes y difundidas al interior de la comunidad educativa y entre todos sus actores se consideran prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.</p> <p>En tanto el aseguramiento del involucramiento de padres, apoderados y familia en función del PEI en apoyo a sus aprendizajes, es considerado como una gestión “deficitaria”, por cuanto son prácticas poco recurrentes por existir una alta resistencia y un escaso involucramiento por parte de éstos en los aprendizajes de los alumnos.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>
<p>Convivencia Escolar / Formación Personal y</p>	<p>Considerada como una gestión “deficitaria”, dado que el desarrollo psicosocial del estudiante, el desarrollo progresivo</p>

<p>de Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes.</p>	<p>que atienda a sus dificultades en los avances de los aprendizajes y la promoción de inserción social y laboral se consideran prácticas poco recurrentes dentro del quehacer educacional, dada la función específica de la educación para adultos.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>
<p>Gestión de Recursos / Recursos Humanos</p>	<p>Considerada como una gestión “buena”, por cuanto el diagnóstico de necesidades en docentes y paradocentes y la comunicación de metas individuales y grupales se consideran prácticas recurrentes dentro del quehacer educacional, pero con posibilidad de mejora.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>
<p>Gestión de Recursos / Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos.</p>	<p>Considerada como una gestión de calificación “Excelente”, por cuanto la mantención de los recursos, el equipamiento y el uso eficiente de los recursos financieros se consideran prácticas permanentes dentro del quehacer educacional, con mejoras relativas y/o marginales y un alto grado de satisfacción.</p> <p><b>Resultado:</b> No se incluye en plan de mejoramiento.</p>
<p>Gestión de Recursos / Procesos de Soportes y Servicios.</p>	<p>Considerada como una gestión de calificación “buena”, por cuanto los soportes necesarios y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa y su sistema de registro se considera prácticas permanentes dentro del quehacer educacional.</p> <p><b>Resultado:</b> Se incluye en plan de mejoramiento.</p>

## CAPÍTULO 6 - PLAN DE MEJORAMIENTO

<b>Área</b>	<b>Liderazgo</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Visión Estratégica y Planificación</b>
<b>Prácticas y/o acciones</b>	1. Repensar el PEI actualizándolo a la luz de las demandas de la sociedad global y de las tecnologías de la información. <b>Acciones:</b> a. Jornada de análisis de PEI 2012.

<p><b>a instalar.</b></p>	<p>b. Consulta a los miembros de la comunidad como profesores, alumnos y apoderados.</p> <p>c. Introducción de las modificaciones al PEI.</p> <p>d. Difusión del documento que recoge las modificaciones introducidas al PEI en la comunidad del instituto.</p> <p>2. Redefinir los perfiles y funciones de los docentes directivos y técnicos para afianzar su labor emponderándolos para fortalecer su gestión.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <p>a. Análisis de las Áreas y funciones que actualmente asumen los docentes, directivos y técnicos.</p> <p>b. Recopilar y analizar la documentación oficial referida a la materia.</p> <p>c. Consenso y redefinición del perfil y conjunto de tareas de los docentes, directivos y técnicos.</p> <p>3. Capacitar al equipo directivo en herramientas de planificación estratégica (desarrollo de planes de mejoramiento).</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <p>a. Contratar accesoria externa para el equipo directivo en relación con el establecimiento de metas, el diseño de acciones para lograrlas, seguimiento y monitoreo del plan.</p> <p>b. Obtener asesoría externa que brinde acompañamiento a los directivos o integrantes del equipo de gestión escolar, en la planificación de clases o desarrollo de consejo de profesores.</p>
---------------------------	---

<b>Área</b>	<b>Liderazgo</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Conducción y Guía</b>
	1. Observar clases de todos los docentes a lo menos una vez

<p><b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b></p>	<p>por semestre, de modo que el equipo técnico pueda conocer el desempeño del cuerpo docente y las necesidades de apoyo que requieren. Esta observación requiere de una entrevista posterior de retroalimentación.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Transmitir desde el equipo técnico directivo, altas expectativas sobre los estudiantes y los logros que pueden alcanzar.</li> <li>b. El equipo directivo o de gestión sesiona dos veces al mes, coordina, implementa y evalúa las actividades pedagógicas</li> </ul>
--	---

<p><b>Área</b></p>	<p><b>Liderazgo</b></p>
<p><b>Dimensión</b></p>	<p><b>Información y análisis</b></p>
<p><b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b></p>	<p>1. Fortalecer y mejorar los canales de comunicación entre los estamentos de la Comunidad Educativa a través de: reuniones, circulares, sitio Web, intranet, diario mural, boletines, correos institucionales, etc.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Diagnosticar el estado de las comunicaciones detectando falencias y necesidades de los miembros de la comunidad.</li> <li>b. Diseñar estrategias para agilizar las comunicaciones y desenfundar la información entre los miembros de la comunidad.</li> <li>c. Capacitar a los miembros de la comunidad en el uso de los recursos tecnológicos como vía de emisión y recepción de información.</li> <li>d. Poner en ejecución las estrategias para potenciar las comunicaciones.</li> </ul> <p>2. Instalar una Intra web para analizar y compartir información</p>

	<p>relevante para la toma de decisiones en el establecimiento.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Configurar la plataforma de acuerdo a las necesidades institucionales.</li> <li>b. Capacitar a los usuarios en el manejo de la plataforma</li> <li>c. Activar la plataforma posicionándola como única vía de flujo de información.</li> <li>d. Implementar las correcciones y mejoras que se deduzcan de la puesta en marcha de la plataforma.</li> </ol> <p>3. Establecer reuniones periódicas por niveles para analizar la información de los resultados de aprendizajes logrados a modo de implementar las remediales requeridas.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Reformulación del tenor de las reuniones técnicas de cada departamento y de los jefes de los mismos con la dirección.</li> <li>b. Análisis bimensual de los resultados académicos por nivel, con la asistencia de los equipos técnicos de cada departamento.</li> <li>c. Reuniones de coordinación técnica entre los departamentos que conforman cada área.</li> <li>d. Planificación de procedimientos y mecanismos para el análisis de los resultados de las evaluaciones diseñando formularios y documentación.</li> </ol>
--	---

<b>Área</b>	<b>Gestión Curricular</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Organización Curricular</b>
<b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b>	<p>1. Potenciar el uso de metodologías y estrategias que propicien el desarrollo de capacidades, destrezas, valores y actitudes.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Descripciones de capacidades, destrezas, valores y actitudes, acordes con el nuevo modelo curricular.</li> <li>b. Definición en cada departamento de las estrategias y metodologías para abordar el modelo curricular.</li> <li>c. Incorporación de las planificaciones de cada asignatura.</li> </ul> <p>2. Supervisar la coherencia entre el curriculum preescrito, el enseñado y el aprendido con el PEI, y el Modelo Curricular.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Revisar el Proyecto Educativo Institucional PEI.</li> <li>b. Analizar los instrumentos de evaluación a la luz de las planificaciones y el rendimiento.</li> <li>c. Redefinir un modelo de evaluación.</li> <li>d. Cautelar que las planificaciones, el trabajo en el aula y los instrumentos de evaluación sean coherentes con el modelo curricular.</li> </ul>
--	---

<b>Área</b>	<b>Gestión Curricular</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Preparación para la Enseñanza</b>
<b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b>	<p>1. Implementar prácticas de planificación que aseguren progresión y coherencia de los aprendizajes esperados, su relación con el PEI y el Marco Curricular, enfatizando la coherencia entre las estrategias de enseñanza y los procedimientos de evaluación.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Análisis y enriquecimiento de las planificaciones en los departamentos de asignatura.</li> <li>b. Análisis y cotejo de las planificaciones por la unidad técnica pedagógica.</li> <li>c. Cotejo de las planificaciones con los instrumentos de evaluación</li> </ul>

	<p>d. Construcción de planificaciones e instrumentos de evaluación de acuerdo a los criterios consensuados.</p> <p>2. Potenciar la comprensión lectora y el vocabulario, contextualizado en todos los alumnos del Instituto, a través, de inculcar a todos los sectores y subsectores como requisito básico para avanzar en sus aprendizajes curriculares.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sensibilización de padres, apoderados, profesores y alumnos.</li> <li>b. Capacitación del equipo directivo.</li> <li>c. Capacitación de los docentes de 1º y 2º nivel.</li> <li>d. Implementación de técnicas de comprensión lectora en 1º nivel.</li> </ul> <p>3. Diseñar e implementar una estrategia para que los alumnos que fracasan recurrentemente en algunos subsectores de aprendizajes, recuperen la confianza en sus capacidades, reorienten sus métodos de estudios y obtengan logros positivos.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Análisis histórico y estadístico del fracaso de los estudiantes en sectores de aprendizajes recurrente.</li> <li>b. Diagnóstico de las competencias, habilidades y conocimientos de los estudiantes en los sectores fracasados.</li> <li>c. Diseño de un plan de acción de reforzamiento y nivelación para estos estudiantes.</li> </ul>
--	--

<b>Área</b>	<b>Gestión Curricular</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Acción Docente en el Aula</b>
<b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b>	1. Instalar un sistema de planificación y preparación de la enseñanza.

	<p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Definir espacio y tiempos fijos para la planificación anual del establecimiento que asegure condiciones para la implementación del curriculum en el aula (elaboración de calendario anual de actividades, definición de tiempo y espacio de desarrollo profesional y de preparación de clases, espacio y tiempo para la revisión y elaboración de materiales de apoyo e instrumentos de evaluación).</li> <li>b. Analizar el plan de estudio, los contenidos y las actividades de los diferentes subsectores de aprendizaje, a fin de adaptarlos a la realidad, a las prioridades y al contexto de la escuela.</li> <li>c. Acordar los criterios y estrategias que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizajes de los estudiantes, estableciendo los criterios necesarios de adaptación curricular y evaluación en contextos de diversidad.</li> <li>d. Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones a partir del intercambio de experiencias en el aula con todos los docentes del Instituto.</li> </ol>
--	---

<b>Área</b>	<b>Gestión Curricular</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Evaluación de la Implementación Curricular</b>
<b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b>	<p>1. Análisis de los avances pedagógicos logrados por los estudiantes que se benefician en reforzamiento pedagógico de lenguaje, matemática y dominio lector.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Organización curricular que incluya calendarización anual y planificación clase a clase.</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Enseñanza basada en el buen uso del tiempo, en clases coherentes y estructuradas en función de los objetivos de aprendizajes.</li> <li>c. Monitoreo permanente de los aprendizajes</li> <li>d. Definición de metas semestrales de comprensión lectora y razonamiento matemático.</li> <li>e. Definir instrumentos para evaluar la comprensión lectora y razonamiento matemático dos veces al año.</li> <li>f. Analizar periódicamente los resultados obtenidos en comprensión lectora y razonamiento matemático, para adoptar medidas de apoyo a los estudiantes que no hayan logrado mejorar dichos dominios.</li> </ul>
--	---

Área	Convivencia Escolar
Dimensión	Convivencia escolar en Función del PEI
<b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b>	<p>1. Actualizar el Reglamento de Convivencia Escolar mediante jornadas de análisis y discusión entre alumnos, apoderados profesores y asistentes de la educación.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Crear una comisión permanente con la participación de los tres estamentos para revisar la documentación institucional.</li> <li>b. Diseñar propuestas para el análisis por parte de la comunidad.</li> <li>c. Crear una instancia anual de discusión y análisis para refrendar las propuestas de la comisión.</li> </ul> <p>2. Fortalecer una adecuada utilización del reglamento de convivencia escolar que apunte a respetar los derechos y responsabilidades establecidas como normas que regulan la interacción personal y grupal.</p>

	<p>a. Trabajar el Reglamento de Convivencia escolar en asignaturas instrumentales como Convivencia Social, sobre la base de discusiones de casos reales.</p> <p>b. Analizar, sistematizar y consensuar la formas de relacionarse de los diferentes actores educativos en relación con normas, sanciones y procedimiento que permitan definir los roles y responsabilidades de cada uno.</p> <p>c. Difundir y validar el Reglamento de Convivencia Escolar con la totalidad de la Comunidad Educativa y posterior publicación en la página Web del Instituto.</p>
--	--

<b>Área</b>	<b>Convivencia Escolar</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Formación personal y Apoyo a los estudiantes en sus Aprendizajes.</b>
<b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b>	<p>1. Garantizar un clima propicio para el aprendizaje de todos los estudiantes sobre la base del acondicionamiento permanente e integral del ambiente escolar y el establecimiento de normas de convivencia en el aula en el Instituto.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <p>a. Trabajar consciente e integralmente, dirección, docentes, estudiantes y apoderados para cumplir con los horarios y rutinas escolares, entrada, salida y horarios de clase.</p> <p>b. Utilizar las felicitaciones de manera pública y lo más frecuente que sea posible, para apoyar y reforzar buenas conductas de los estudiantes.</p> <p>c. Consensuar y elaborar acuerdos sobre procedimientos para abordar los conflictos.</p> <p>d. Publicar un panel recordatorio en el espacio del aula</p>

	<p>con los funcionamientos de las normas y procedimientos.</p> <p>e. Capacitar a docentes, asistentes y directivos en convivencia escolar.</p> <p>f. Mejorar los ambientes físicos del Instituto en términos estéticos, recreativos y de seguridad: evitar rayados en los muros, vidrios rotos, mantener condiciones de seguridad en baños, etc.</p>
--	--

<b>Área</b>	<b>Gestión de Recursos</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Recursos Humanos</b>
<b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b>	<p>1. Definir perfiles, roles y funciones de docentes y asistentes de la educación en coherencia con el PEI y las necesidades del establecimiento.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <p>a. Realizar jornadas de reflexión acerca del perfil, roles y funciones de los funcionarios que sean coherentes con el Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>2. Establecer jornadas de perfeccionamiento para docentes y asistentes de la educación.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <p>a. Realizar convenios de cooperación para perfeccionamiento con universidades.</p> <p>b. Generar instancias de auto perfeccionamiento con miembros de la comunidad que repliquen sus experiencias.</p> <p>c. Organizar una escuela de verano para profesores y asistentes de la educación.</p> <p>d. Capacitación permanente a asistentes de la educación en temas de convivencia, primeros auxilios y vida saludable y responsable.</p>

	<p>e. Disponer de psicopedagogo (a) para la atención de estudiantes con dificultades de aprendizaje y para brindar apoyo a los docentes.</p> <p>f. Capacitación permanente de docentes en metodologías y evaluación de aprendizajes de sus respectivas asignaturas.</p>
--	---

<b>Área</b>	<b>Gestión de Recursos</b>
<b>Dimensión</b>	<b>Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos</b>
<b>Prácticas y/o acciones a instalar.</b>	<p>1. Diseño y formulación de un proyecto de desarrollo y mantención de la infraestructura, recuperando espacios físicos para albergar las actividades educativas.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <p>a. Promover la constitución de una comisión mixta: Equipo de Gestión – Sostenedor, para gestionar recursos.</p> <p>2. Implementar un plan de acción orientado al uso de la tecnología educativa.</p> <p><b><u>Acciones:</u></b></p> <p>a. Definición de planes anuales de capacitación focalizada en los docentes y asistentes de la educación.</p> <p>b. Fortalecimiento y diversificación de competencias tecnológicas de los docentes y asistentes de la educación.</p> <p>c. Fomentar y facilitar la adquisición de equipamiento portátil orientado al uso pedagógico.</p> <p>d. Certificación tecnológica de docentes y asistentes de la educación.</p>

<b>Área</b>	<b>Gestión de Recursos</b>
-------------	----------------------------

Dimensión	Proceso de Soporte y Servicios
Prácticas y/o acciones a instalar.	<p><b>Gestión de la Información:</b></p> <p>Controlar los documentos y registros que genera el sistema de calidad y gestión Institucional, y lograr que la documentación académica y escolar este actualizada, protegida y respaldada.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Impedir el uso de información obsoleta.</li> <li>b. Mantener un sistema de control coherente ante modificaciones.</li> <li>c. Utilización de Discos externos de información para respaldo electrónico.</li> <li>d. Aprobar los documentos antes de su emisión</li> <li>e. Revisar los documentos para asegurar su actualización y proceder a su nueva aprobación.</li> <li>f. Retirada y custodia (si procede), de los documentos obsoletos.</li> </ol> <p><b>Gestión de Recursos Humanos:</b></p> <p>Conseguir una adecuada capacitación y formación del personal, en todos los niveles y servicios, para que desarrolle sus actividades con competencia.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mantener y conseguir nuevos convenios de capacitación con empresas especializadas.</li> <li>b. Identificar las necesidades de formación y adiestramiento requeridas ante la incorporación de nuevo personal o la promoción de personal a otros puestos.</li> </ol> <p><b>Gestión de la Infraestructura y la Administración</b></p> <p>Administrar las necesidades materiales y de mantenimiento requeridas para el correcto funcionamiento del Instituto, y</p>

adecuar la gestión administrativa al presupuesto general con el fin de que el balance final sea equilibrado.

**Acciones:**

- a. Asignar recursos técnicos (infraestructura), adecuados que aseguren el cumplimiento de los requisitos establecidos y la consecución de objetivos.
- b. Asegurar a través de la Dirección. que el Instituto disponga de unas instalaciones y oficinas adecuadas a la naturaleza de los procesos que se desarrollan en su interior.
- c. Asegurar que toda la infraestructura se encuentra correctamente identificada y mantenida para asegurar la adecuación de sus actividades propias.

**Gestión de Seguridad y Prevención de riesgos:**

Crear las condiciones necesarias para garantizar la seguridad en el entorno del Instituto.

**Acciones:**

- a. Elaborar planes de evacuación ante emergencias y/o catástrofes naturales.
- b. Elaborar un manual de prevención de riesgos para el interior y exterior de establecimiento.
- c. Elaborar un cuestionario de evaluación de simulacros de emergencias.
- d. Confeccionar un registro de accidentes ambientales.
- e. Crear un inventario de recursos materiales.

## **CAPÍTULO 6 - PLAN COMUNICACIONAL DEL PROYECTO**

### **6.1. -Objetivos:**

- a. Dotar al instituto Tabancura de un sistema de comunicación que le permita difundir sus principios y valores, contenidos y avances que favorezcan la aceptación de los mismos de manera eficiente y ágil.

- b. Generar un proceso de transparencia, credibilidad y confianza para alcanzar el fin último del Plan de Mejoramiento Institucional y el Proyecto Educativo institucional (PEI).
- c. Fortalecer los distintos canales de comunicación entre la Institución, los alumnos, apoderados y la sociedad.

#### **6.1.1.- Alcances:**

- a. Se aplica a todos los funcionarios, integrantes, áreas y agentes externos de la institución, con el fin de difundir los planes y mejoras institucionales.
- b. El Plan Comunicacional esta basado solo con antecedentes proporcionados por la Sede Londres – Santiago Centro.

#### **6.1.2.- Medios de comunicación y de gestión comunicacional:**

El sistema de comunicación institucional Instituto Tabancura, constituye un conjunto de recursos para divulgar y circular de manera focalizada, especifica y clara, nuestro proyecto y toda nuestra información, hacia los diferentes grupos de interés, las formas más representativas son orales, escritas y digitales.

- a- Carta apoderado: Las que son breves, precisas y concisas; son un muy buen instrumento para difundir información importante como resultados y cambios en la organización.
- b- Cartelera, pizarra o mural: Es un medio de comunicación tradicional, muy conocido e igual de efectivo, que esta ubicado en un lugar estratégico de alto tráfico. Su ventaja es que puede contener un alto grado de información, siendo necesaria su permanente actualización.
- c- Folletos: Que otorga información relevante sobre temas específicos, el más destacado es el tríptico, que es utilizado fuertemente durante los periodos de Matrículas.
- d- Reuniones: Que corresponde a un espacio de comunicación frontal, cara a cara, en donde el apoderado tiene la posibilidad de realizar sus consultas de primera fuente, permitiendo informarle con la debida antelación.

- e- Línea directa telefónica: Es el método mas rápido y efectivo; para ello se tiene una base de datos del alumno que permite ubicar al apoderado o tutor (o dejar mensaje) tanto en su casa o tugar trabajo.
- f- Buzón de quejas y sugerencias: Permite a todos los integrantes, especialmente al alumno y apoderado expresar sus ideas e inquietudes con toda libertad y dirigiendo el mensaje a todos lo niveles que se desee. Se pueden descartar mensajes anónimos y con términos poco decorosos.
- g- Correo electrónico: Su principal ventaja es su rapidez, interactividad, difusión, manejo y carga informativa que se le puede agregar.
- h- Portal Web: Es el método global de difusión con temas institucionales, que permite acceder a un variado número de recursos informativos; esta disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, otorgando a la Institución una imagen corporativa de servicio y prestigio. Las posibilidades de búsqueda no escatiman la distancia entre la institución y el usuario.

## **BIBLIOGRAFIA**

- a. Constitución Política de la República de Chile, 1980.
- b. Ley Orgánica Constitucional de Educación N° 18.962, 1990 (LOCE).
- c. Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos obligatorias (OFCMO) 1996 y

Decreto Supremo N° 240 que modifica Decreto Supremo de Educación N° 40, 1996.

- d. Convención Internacional Derechos del niño, niña y adolescente.
- e. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- f. Decreto N° 257, que establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación de adultos y fija normas generales para su aplicación y Deroga Decreto Supremo de educación N° 239/2004.
- g. Decreto Supremo N° 239, de 2004, del Ministerio de Educación y sus Modificaciones
- h. Ministerio Salud, Decreto N° 289189. Reglamento sobre condiciones mínimas de los establecimientos educacionales.
- i. García-Huidobro, Juan Eduardo: Las instituciones y la Educación Popular., Trayectoria, experiencias y perspectivas, Santiago de Chile, 1989.
- j. Manuel Pereira López: En torno a la Educación Permanente, Editorial Universidad Católica, 1980
- k. Juan Casassus: La escuela y las (des) igualdades, primera edición, colección Escafandra, Santiago de Chile, 2003,
- l. Mario Waissabluth: Se Acabo el Recreo; la desigualdad en la educación, Editorial Debate 2010.(Los datos más escalofriantes sobre la educación chilena)

## **WEBGRAFIA**

- a. Ministerio de Educación MINEDUC, ([www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl)) - Decreto N° 224 que modifica Decreto N° 239 de 2004, que establece objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios para la educación de adultos y fija normas

generales para su aplicación y Ley N° 20.501, del 08 de febrero de 2011, que establece conceptos de calidad y equidad de la educación.

- b. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas C.P.E.I.P., ([www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl)) – La formación de educadores en Chile y los desafíos del nuevo siglo – Marco para la buena enseñanza y sus cuatro dominios – El personal docente en busca de nuevas perspectiva.
- c. Instituto Nacional de Estadísticas INE, ([www.ine.cl](http://www.ine.cl)) – Anuario 2011 Cultura y Tiempo Libre – estadísticas de educación, cultura y medios de comunicación.
- d. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO, ([www.unesco.org](http://www.unesco.org)) – Crisis económica de la educación – Educación para todos – El derecho a la educación – Educación para adultos – Formación de docentes – Educación inclusiva – Educación para los derechos humanos – Educación para el medio ambiente – Educación en el mundo.
- e. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, ([www.oecd.org](http://www.oecd.org)) – Educación Superior para adultos – educación Económica y Sociedad – Capital Humano – Investigación y Gestión del Conocimiento.
- f. [www.educacion2020.cl](http://www.educacion2020.cl) / La educación en Chile es inmejorable.