UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

Trabajo de Grado II

Diagnostico Institucional y Plan de Mejoramiento

Profesor: Carmen Bastidas B

Alumno: María Lucia Muñoz Mancilla

San Clemente- Chile, Julio de 2020

INDICE

RESUMEN _____ *3*

INTRODUCCIÓN _____ **4**

MARCO TEÓRICO_____ 5

MARCO CONTEXTUAL _____12

RESEÑA ESCUELA EL COLORADO _____ **12**

ANTECEDENTES DEL ENTORNO _____ **13**

SÍNTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGÓGICOS. _____ **14**

CATEGORIA DE DESEMPEÑO _____ **15**

RESULTADOS DEL SIMCE _____ **16**

PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO _____ **17**

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA _____ **18**

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL _____ *19*

ANÁLISIS DE RESULTADOS _____ *51*

PLAN DE MEJORAMIENTO _____ *56*

OBJETIVOS Y METAS_____ **56**

PLAN DE MEJORAMIENTO _____ *60*

BIBLIOGRAFÍA _____ *75*

RESUMEN

La escuela el Colorado perteneciente al sector pre cordillerano de la Comuna de San Clemente, VII Región del Maule.

Actualmente cuenta con una matrícula de 121 alumnos, desde NT1 a 8º básico, su visión se inspira en promover la calidad y equidad, valorando las distintas capacidades como las personales, artísticas, éticas y sociales de manera que estas puedan potenciarse para que nuestros estudiantes se desenvuelvan en los distintos contextos de la experiencia vital.

El plan de mejoramiento educativo(PME) contribuyen a la mejora de los aprendizajes incorporando una visión más comprensiva y de mediano plazo del mejoramiento educativo involucrando recursos destinados a la implementación de las medidas comprendidas en el PME , lo cual deben ir en beneficio directo a los alumnos en especial los alumnos prioritario, es por esto que en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada establecimiento y la autoevaluación institucional son los que dan el lineamiento para incorporar incorpora metas que deben materializarse mediante una programación e implementación de planes anuales, definiendo objetivos que permitirán a las escuelas establecer prioridades y contar con indicadores de su desempeño que le permitan retroalimentar el proceso.(Mineduc, 2019)

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo la elaboración de un Diagnóstico institucional y así encontrar las fortalezas y debilidades existentes en el establecimiento.

Para obtener este diagnóstico institucional que abarque las cuatro áreas de la gestión, se aplico una encuesta a la comunidad educativa para autoevaluar su funcionamiento y luego proponer estrategias para un plan de mejoramiento educativo.

La escuela el Colorado esta en constantes procesos de evaluación y mejoramiento educativo, debido a ello se tiene claro cuáles son sus fortalezas, que son en el área de convivencia escolar y Liderazgo, en cuanto a las debilidades principales son las estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje de los docentes, como también la ausencia de docentes especialistas, planificación e instrumentos de evaluación, perdidas de clases debido a licencias medicas. Es por esta razón que se elaboro un plan de mejoramiento basado en el diagnostico obtenido.

MARCO TEÓRICO

En el contexto Educativo la Reforma Educacional promueve transformaciones profundas en todos los niveles educacionales, estableciendo explícitamente la prioridad de contar con un sistema que mejore la calidad educativa entendida de modo amplio e integral, promoviendo activamente la inclusión y disminuyendo la segregación, con el objetivo de construir un país más integrado social y culturalmente.

De manera consistente con lo planteado por la Ley de Aseguramiento de la Calidad la educación debe basarse en una concepción integral del ser humano. Se trata de poner en el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje al niño, niña promoviendo el despliegue de todas las dimensiones de su desarrollo.

Las escuelas son comunidades educativas lideradas por un director y un equipo directivo y donde participan docentes, asistentes de la educación, estudiantes, madres, padres y apoderados, entre otros agentes. Estos actores escolares son los primeros responsables de los procesos educativos y de mejoramiento que ocurren en el sistema escolar y su misión primordial es educar integralmente a sus estudiantes. Los establecimientos cuentan con un Proyecto Educativo Institucional que expresa sus principales sellos educativos y particularidades, y un Plan de Mejoramiento Educativo que propone objetivos y metas, articulando mecanismos y acciones específicas para el mejoramiento de los procesos y resultados educativos

Resulta vital para este enfoque de aseguramiento la articulación entre las estrategias de desarrollo de capacidades, orientación, apoyo, evaluación y responsabilización, y la entrega a los establecimientos educacionales de información útil para el mejoramiento continuo y para favorecer el desarrollo de capacidades de los actores educativos (Plan de aseguramiento de la calidad escolar 2016 – 2019)

El sistema tradicional de la educación incluye prácticas que se han mantenido desde años y generaciones, pese a las diferencias de cada una de ellas,

diferencias con respecto a las formas de aprender, los individuos de hoy no aprenden igual que los de antaño y mucho menos con la incursión de las nuevas tecnologías en la vida diaria: En este sentido, hablar de realizar un cambio en el contorno tradicional de la educación, es promover nuevas prácticas , métodos y estrategias docentes que alteren el orden habitual y rutinario de la enseñanza hacia nuevas formas de comunicación didáctica, nuevas formas de entender y ejercer la enseñanza, llevando tanto a los profesores como a los futuros profesionales a ajustarse a las exigencias actuales que les permitan tener un papel protagónico. Es importante esclarecer la concepción que se tiene de educación tradicional para poder realizar innovaciones, La educación tradicional se identifica como un conjunto de concepciones, métodos y técnicas didácticas, formas organizativas y disciplinas que no solo proceden del pasado, sino que además son consideradas como absoletas, anacrónicas o superadas aun cuando se sigan utilizando de manera generalizada (Trilla, 1996, en Libedinsky, 2001, p.19)

El método tradicional, donde el profesor es quien tiene la responsabilidad de transmitir los conocimientos, sigue funcionando, pero resulta deficiente ante los cambios sociales a los que se enfrentan las organizaciones educativas y los sujetos que en ella se forman. El papel del docente ha experimentado cambios, de ser un transmisor del conocimiento para ser un generador de él, buscando estimular a sus alumnos para que construyan su propio aprendizaje. Es por esto que las innovaciones tienen sus raíces en la motivación dada los cambios ocurridos en el contexto social, económico y político, estos cambios a su vez generan requerimientos en los sujetos con respecto a sus destrezas, habilidades y conocimientos

En el proceso enseñanza –aprendizaje las innovaciones se han vuelto un aspecto indispensable para mejorar la calidad y efectividad de la educación. (De la Torre y Barrios, O, 2000)

Todo problema aparece a raíz de una dificultad, la cual se origina a partir de una necesidad, en la cual aparecen dificultades sin resolver. En el contexto educativo diariamente se presentan situaciones de muy diverso orden, una situación determinada puede presentarse como una dificultad, la cual requiere

una solución a mayor o menor plazo. Al respecto, **Albordill**, anota: la dificultad puede ser teórica a práctica, según se sitúe en el campo de la especulación o en el de la ejecución.

La actividad que realiza un maestro en el aula suele ser identificada como una actividad de enseñanza, pero no todas las actividades que se realizan regularmente pueden considerarse como de enseñanza. El criterio básico para la diferenciación de una actividad docente de una actividad propiamente de enseñanza es el carácter de la intencionalidad de la misma, es decir una actividad de enseñanza implica necesariamente la intención de suscitar un aprendizaje en los alumnos.

Las estrategias de enseñanza son el conjunto de actividades que se planean de acuerdo con las necesidades que se tengan, los objetivos que se persigan y la naturaleza del curso que se imparte, todo con la finalidad de hacer efectivo el proceso de aprendizaje. Al respecto Monereo (1998) las define como “Los procesos de toma de decisiones en los cuales el estudiante elige y recupera los conocimientos que necesita para cumplimentar una determinada demanda u objetivo”.

Con la utilización de estrategias de enseñanza se fomenta la interacción del docente con el alumno, éste a su vez desempeña un papel activo en el proceso de aprendizaje que es en dónde se centra la enseñanza y no sólo en los productos.

Es importante que el docente conozca los contenidos que enseña, las interrelaciones que éstos guardan entre sí, y que ayude a los alumnos a entender todo ese tejido de conceptos que existen en la materia que enseña, (Díaz Barriga,2002) “Si los contenidos y materiales de enseñanza no tienen un significado lógico potencial para los alumnos se propiciará un aprendizaje rutinario y carente de significado. El profesor puede potenciar dichos materiales de aprendizaje al igual que las experiencias de trabajo en el aula y fuera de ella, para acercar a los alumnos a aprendizajes más significativos” (Díaz Barriga, p. 42 ,2002) Precisamente uno de los mayores problemas de los alumnos es que tienen que aprender conceptos sueltos o aislados o fragmentos de información sin conexión alguna, lo que los lleva a aprender por

medio de la repetición, casi siempre con la intención de pasar un examen y sin entender mucho del material que estudian y esto provoca una desmotivación, por lo tanto el docente debe comprender los procesos motivacionales y afectivos de sus alumnos, así como de disponer de algunas estrategias afectivas que pueda aplicar en clase; además debe tomar en cuenta la importancia que tiene el conocimiento de los procesos de desarrollo intelectual y las capacidades cognitivas de sus alumnos. “Uno de los factores más importantes que determina el aprendizaje escolar es la motivación con que alumnos y alumnas afrontan las actividades escolares dentro y fuera del aula. Por esta razón es necesario asegurarse de que tienen la motivación suficiente a la hora de plantearles objetivos, retos y actividades encaminadas a facilitar su aprendizaje”. (Pozo, J., Monereo, C., 1999, p.35) Por otro lado el docente debe a su vez estar dispuesto, capacitado y motivado para enseñar significativamente, así como tener los conocimientos y experiencias previas pertinentes tanto como especialista en su materia como en su calidad de docente.

Es importante destacar que son múltiples y complejas las variables relevantes del proceso de aprendizaje significativo y que todas ellas deben tomarse en cuenta tanto en la fase de planificación como en la impartición de los contenidos curriculares, sin descuidar los procesos de evaluación y asesoramiento de los alumnos.

Muchas veces en las instituciones educativas necesitan transformaciones en sus prácticas pedagógicas para hacer de ellas un espacio de participación y de democracia, donde promover el desarrollo de destrezas y habilidades, focalizando los logros de metas para el mejoramiento de los aprendizajes. Ante esto surge un desafío en cuanto a la innovación, que pasa a ser un concepto importante en esta situación. “la innovación educativa es la actitud y el proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportaciones, efectuadas de manera colectiva, para la solución de situaciones problemáticas de la práctica, lo que comportará un cambio en los contextos y en la práctica institucional de la educación”. (Francisco Imbernón (1996: 64))

Para que exista innovación educativa se debe cumplir un conjunto de características, como por ejemplo que el coste de introducirla debe ser asequible para los usuarios de dichas innovaciones, a esta característica se le denomina eficiencia.

Para saber si una experiencia es innovación educativa se debe tener en cuenta las características que debe tener la innovación educativa**,** para ello se debe matizar las definiciones, por ejemplo bajo la dimensión eficiencia podríamos decir que una innovación educativa es una novedad introducida en el proceso formativo que permite mejorar el aprendizaje del alumnado manteniendo el esfuerzo dedicado antes de aplicar la propia innovación educativa. (Ángel Fidalgo , 2007)

La innovación educativa, para ser verdaderamente novedosa, tiene que venir de la mano de un cambio de paradigma educativo, de un cambio de mirada hacia la infancia, un cambio desde los cimientos.

No basta con cambiar de estrategias, de herramientas o de formas si se sigue manteniendo la misma base, la misma concepción de la educación, la misma mirada de siempre.

Sin embargo los alumnos siguen sentados en sus pupitres mirando de manera unidireccional, una vez más sin ser contestadas sus preguntas y sin ser atendidas sus verdaderas necesidades e intereses, una vez más relegados a un segundo plano, sin más opción que ser espectadores de su aprendizaje en lugar de los propios protagonistas, una vez más se impone un plan externo sin tener en cuenta el propio plan interno de cada individuo.(Ángel Fidalgo , 2007)

Los malos resultados a nivel académico y los múltiples problemas de convivencia en las aulas hacen que la innovación educativa sea aparte de posible, necesaria. Aun así, las dificultades con las que nos encontramos a diario son la desconfianza de los adultos (padres, maestros) en las capacidades de los niños, la dificultad que tienen los maestros en dejar de tener un papel protagonista, la sobreprotección física de los niños y niñas y la desprotección emocional de muchos, la imposibilidad de elección de centro por proyecto educativo.

Es por ello que los adultos son los responsables de crear los espacios y entornos para que el alumnado crezca, aprenda, viva y se desarrolle intelectual y emocionalmente en equilibrio.

El compromiso de las personas en la mejora de la sociedad crea felicidad. Y la innovación educativa es sobretodo compromiso, esfuerzo, colaboración y reflexión. Si estos elementos se trabajan en grupo, en equipos educativos, se crean espacios generadores de cultura y riqueza intelectual originando un ambiente emocional respetuoso

La innovación que se necesita parte de un cambio radical en muchos aspectos, como en la formación inicial de los maestros otorgando de verdad el papel protagonista a los niños y que los adultos sean los responsables de preparar ambientes, materiales, y así cubrir las necesidades auténticas de los niños para que puedan desarrollar al máximo sus potenciales, cada uno a su ritmo.

Innovar parte de la revisión, análisis y reflexión de las prácticas educativas que llevamos a cabo, de una mirada introspectiva y de un equipo cohesionado que camine en la misma dirección aunque respetando los ritmos individuales de cada uno. Se trata de cuestionarse qué papel juega cada agente de la comunidad educativa empezando por nosotros mismo, haciendo un cambio de paradigma, una nueva manera de mirar a la infancia desde el respeto y la confianza en sus procesos de aprendizaje, poniendo énfasis en la evaluación del proceso y no sólo del resultado.

Para transformar la enseñanza con estrategias que impliquen innovación no debemos olvidar la evaluación En efecto, poco importan las innovaciones introducidas o los objetivos enunciados: si la evaluación continua consistiendo en pruebas terminales para constatar el grado de asimilación de algunos conocimientos conceptuales, en ello residirá el verdadero objetivo asignado por los alumnos al aprendizaje. (Linn 1987)

La necesidad de innovaciones en la evaluación es particularmente necesaria, porque todo parece indicar que la evaluación es uno de los puntos clave del proceso de enseñanza/aprendizaje o, si se prefiere, donde más claramente se manifiestan sus insuficiencias. Por lo tanto la evaluación de los aprendizajes, constituye una de las prácticas educativas de vital importancia y de mayor

dificultad que continúan enfrentando los docentes, ya que, se trata de un proceso complejo y controvertido, donde la claridad y entendimiento del aspecto psicopedagógico y curricular pueden dar sentido y riqueza interpretativa a la evaluación o por el contrario, perder mucho de su razón de ser y convertirla en un acto puramente instrumental o administrativo que cumpla con un requerimiento curricular, por lo que su utilidad se reduciría a conocer solo el resultado del proceso de enseñanza y aprendizaje y no como parte de dicho proceso (Gómez Patiño & Seda Santana, 2008).

El papel que la evaluación ha desempeñado en los procesos de enseñanza y aprendizaje se ha visto envuelto en diversos cambios que si bien, responden a las diferentes condiciones educativas, de igual manera ha mantenido la tendencia a realizarla con fines de medición y no de toma de decisiones para la mejora, en este sentido, la preocupación por cambiar la praxis tradicionalista respecto a la evaluación se hace relevante al verse implicados métodos cualitativos que den valor al proceso más que al resultado, su puesta en práctica es la de servir al propósito de promover el aprendizaje del estudiante; actúa entonces al servicio del conocimiento y del aprendizaje y al servicio de los intereses formativos a los que esencialmente debe servir (Álvarez, 2005), y a la vez condiciona la reflexión, mejora, innovación y comprensión de la práctica educativa como insumo para poder cambiarla, convirtiéndose así en requisito ineludible de una transformación efectiva de la enseñanza.

MARCO CONTEXTUAL

RESEÑA ESCUELA EL COLORADO

La Escuela El Colorado nace el 29 de febrero de 1929 al servicio de los habitantes del sector, como una forma de entregar educación a los hijos de trabajadores de estas tierras. Está ubicada en una porción de tierra cercana a las dos hectáreas en el kilometro 45 de la ruta internacional pehuenche con vista al lago Colbún.

En la actualidad existe un equipo directivo dirigido por la Sra. María Lucia Muñoz Mancilla y una planta docente completa, un equipo multidisciplinario formado por trabajadora social, psicólogo, kinesiólogo, fonoaudióloga; asistentes de la educación e inspectores, además practicantes de distintas áreas que apoyan la labor de los docentes y refuerzan a los estudiantes que lo requieran. Tiene una matrícula de 128 estudiantes, incluyendo pre básica y básica. Los estudiantes participan activamente en los talleres extra programáticos como el taller de patinaje, arte, filosofía para niños música, ciencia, fútbol para damas y varones.

ANTECEDENTES DEL ENTORNO

La Escuela El Colorado se encuentra situada en San Clemente una de las comunas más grandes de la región del Maule, ubicada en el sector oriente - alto de la provincia de Talca.

La comuna de San Clemente limita con las siguientes comunas: al norte con Molina (Provincia de Curicó), Río Claro y Pelarco, al poniente con Talca y Maule, al sur con Yerbas Buenas y Colbún y al oriente con Argentina. Abarca una superficie de 4.503,5 km^2 y una población de 43.269 habitantes (Censo INE Año 2017 Del total de la población, 21.592 son mujeres (49,90 %) y 21.677 son hombres (50,10).

La Encuesta CASEN indica que el porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos en Chile era un 22,2% el año 2011 y el año 2013 era de 14,4%, lo que representa una disminución 7,8 puntos porcentuales. En nuestra comuna el índice de pobreza corresponde a un 24,35%

SÍNTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGÓGICOS.

La Escuela Básica El Colorado, de dependencia municipal, tiene una modalidad regular y mixta con una matrícula de 128 estudiantes desde prekínder a 8º básico, con un curso por nivel.

Matricula 2020

Curso	**Matricula**
Pre kínder	6
Kínder	9
1º	9
2º	13
3º	7
4º	17
5º	23
6º	14
7º	17
8º	13
Total	128

El establecimiento cuenta con un equipo multidisciplinario compuesto por 14 docentes,2 docentes directivos, 1 asistente de párvulo, 2 educadoras diferenciales, 1 psicopedagoga, 1 psicóloga, 1 fonoaudióloga, 1 kinesiólogo, 1 trabajadora social, 2 técnicos diferenciales, 1 ayudante de aula, 1 secretaria, 3 inspectores, 2 auxiliares de aseo y 2 manipuladoras.

Los organismos que se encuentran en funcionamiento son: Consejo Escolar, Equipo de Liderazgo Educativo (E.L.E.), Consejo de Profesores, Comité de Convivencia Escolar, Centro General de Padres y Apoderados (C.G.P.A.) y Centro General de Alumnos (C.G.A).

CATEGORIA DE DESEMPEÑO

Su establecimiento:

Nombre | ESCUELA EL COLORADO

Comuna | SAN CLEMENTE

Región | del Maule

Categoría de Desempeño

A continuación, presentamos los resultados de la Categoría de Desempeño del año 2018 para educación básica para su establecimiento.

Su Categoría de Desempeño 2018 para educación básica es:

ALTO
MEDIO
MEDIO-BAJO
INSUFICIENTE

Categoría de Desempeño Medio

Esta categoría agrupa a establecimientos cuyos estudiantes obtienen resultados similares a lo esperado, considerando siempre el contexto social de los estudiantes del establecimiento.

Nota: La Categoría de Desempeño 2018 utiliza datos hasta 2017.

Distribución por Niveles de Aprendizaje	55

Ampliando la mirada de la calidad

Autoestima académica y motivación escolar	80	Asistencia escolar	84
Clima de convivencia escolar	80	Retención escolar	94
Participación y formación ciudadana	83	Equidad de género en aprendizajes	76
Hábitos de vida saludable	76		
Puntaje Simce	53	Progreso Simce	74

RESULTADOS DEL SIMCE

Categoría de Desempeño				
Ed. Básica	Insuficiente	Medio-Bajo	**Medio**	Alto

SELECCIONE GRADO ► 4°B ► 6°B

Indicador de Desarrollo Personal y Social	Puntaje	Comparación
Autoestima académica y motivación escolar	67	Más bajo
Clima de convivencia escolar	70	Más bajo
Participación y formación ciudadana	72	Más bajo
Hábitos de vida saludable	62	Más bajo
Simce	**Puntaje**	**Comparación**
Lenguaje y Comunicación: Lectura	252	Similar
Matemática	246	Similar

Categoría de Desempeño				
Ed. Básica	Insuficiente	Medio-Bajo	**Medio**	Alto

SELECCIONE GRADO ► 4°B ► 6°B

Indicador de Desarrollo Personal y Social	Puntaje	Comparación
Autoestima académica y motivación escolar	81	Más alto
Clima de convivencia escolar	78	Similar
Participación y formación ciudadana	80	Similar
Hábitos de vida saludable	72	Similar
Simce	**Puntaje**	**Comparación**
Lenguaje y Comunicación: Lectura	225	Más bajo
Matemática	245	Similar
Ciencias Naturales	228	Similar

PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO

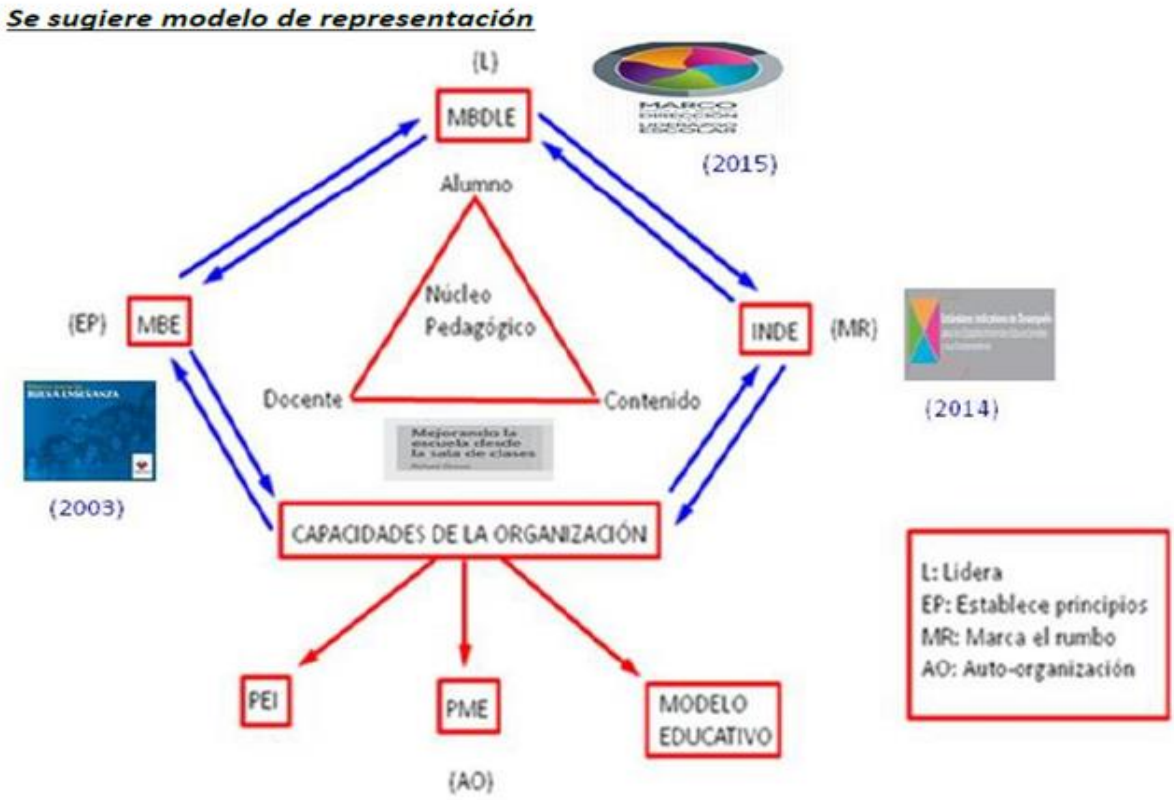
FUNCIÓN	**CANTIDAD**
Directora	1
Jefe Unidad Técnica Pedagógica	1
Encargada convivencia Escolar	1
Educadora de Párvulos	1
Docentes diferenciales	3
Docentes	17
Psicóloga	1
Fonoaudióloga	1
Kinesiólogo	1
Trabajadora Social	1
Técnico diferencial	2
Inspectora	1
Secretaria	1
Informático	1
Auxiliares de aseo	2
Asistente de Párvulo	1
Ayudante de aula	1
Manipuladora de alimentos	2
TOTAL	**32**

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA

La escuela el colorado es de dependencia municipal, teniendo como financiamiento:

1. La subvención general que consiste en la entrega de recursos relacionados con la operación y funcionamiento que realiza el sostenedor del establecimiento. Estos recursos están destinados al pago de remuneraciones, gastos de mantenimiento y reparaciones, pago de servicios básicos.
2. La Subvención Escolar Preferencial que involucra un incremento que implica que las escuelas que atiendan a alumnos con mayor vulnerabilidad socio-económica reciban por cada uno de ellos un aumento de la subvención. Por ejemplo, los recursos que se reciban por un alumno prioritario o cualquier otro valor mayor o menor se debe invertir en material de aprendizaje u otro destinado a mejorar la educación de las y los estudiantes.
3. Mantenimiento: Esta subvención apoya el financiamiento de los gastos de mantención, tales como reparación y reposición necesaria para la adecuada conservación del establecimiento. En este caso se gasto en materiales de ferretería, pinturas , artículos de aseo, entre otros

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL



ESTABLECIMIENTO: EL COLORADO

NOMBRE DIRECTOR: MARIA LUCIA MUÑOZ MANCILLA

NOMBRE JEF@ UTP: XIMENA FIGUEROA ALARCON

NIVELES DE DESARROLLO			
Débil	**Incipiente**	**Satisfactorio**	**Avanzado**
1	**2**	**3**	**4**

DIMENSIÓN LIDERAZGO (PUNTAJE IDEAL 76)

	ESTÁNDERES DE LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR (1)	**NIVELES DE DESARROLLO**			
		Débil	**Incipiente**	**Satisfactorio**	**Avanzado**
1.1	El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente			3	
1.2	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.			3	
1.3	El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos			3	

	financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.						
1.4	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.			3			
1.5	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.			3			
1.6	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.				4	**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (24)**
		0	0	15	4	**19**	**24**

	ESTÁNDERES DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR (2)	NIVELES DE DESARROLLO					
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado		
2.1	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.				4		
2.2	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.			3			
2.3	El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.				4		
2.4	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.				4		
2.5	El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.				4		
2.6	El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.				4		
2.7	El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.				4	**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (28)**
		0	0	3	24	**27**	

	ESTÁNDERES DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS (3)	NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
3.1	El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.				4
3.2	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.			3	
3.3	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.				4
3.4	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.				4
3.5	El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de			3	

	apoderados del establecimiento.						
3.6	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.			3		**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (24)**
		0	0	9	12	**21**	

TOTAL DIMENSIÓN					
Estándares 1	**Estándares 2**	**Estándares 3**			
sumatoria				**%**	
19	**27**	**21**	**67**	**88%**	**76**

	DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA (PUNTAJE IDEAL 80)				
	ESTÁNDERES DE GESTIÓN CURRICULAR (4)	**NIVELES DE DESARROLLO**			
		Débil	**Incipiente**	**Satisfactorio**	**Avanzado**
4.1	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.				4
4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.			3	
4.3	Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje.		2		
4.4	El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.			3	
4.5	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.			3	

4.6	El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.			3			
4.7	El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.			3		**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (28)**
		0	2	15	4	**21**	

	ESTÁNDERES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA (5)	**NIVELES DE DESARROLLO**			
		Débil	**Incipiente**	**Satisfactorio**	**Avanzado**
5.1	Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.			3	
5.2	Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.		2		
5.3	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.		2		
5.4	Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos			3	

5.5	Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.		2				
5.6	Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.			3		**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (24)**
		0	6	9	0	**15**	**24**

	ESTÁNDERES DE APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES (6)	NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
6.1	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.			3	
6.2	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.			3	
6.3	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.			3	
6.4	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.		2		
6.5	El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.			3	
6.6	Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con			3	

	necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.						
6.7	Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.					**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (28)**
		0	2	15	0	**17**	**28**

TOTAL DIMENSIÓN					
Estándares 1	**Estándares 2**	**Estándares 3**			
sumatoria			**%**		***Puntaje ideal***
21	**15**	**17**	**53**	**66%**	**80**

	DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CONVIVENCIA (PUNTAJE IDEAL 80)				
	ESTÁNDERES DE FORMACIÓN (7)	NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
7.1	El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.				4
7.2	El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.				4
7.3	El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.				4
7.4	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.			3	
7.5	El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.			3	
7.6	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.				4

7.7	El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.			3		**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (28)**
		0	0	9	16	**25**	**28**

	ESTÁNDERES DE CONVIVENCIA (8)	**NIVELES DE DESARROLLO**			
		Débil	**Incipiente**	**Satisfactorio**	**Avanzado**
8.1	El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.				4
8.2	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.			3	
8.3	El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.				4
8.4	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.			3	

8.5	El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.				4		
8.6	El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.				4		
8.7	El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.				4	**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (28)**
		0	0	6	20	**26**	**28**

	ESTÁNDERES DE PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA (9)	NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
9.1	El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.			3	
9.2	El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.				4
9.3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.			3	
9.4	El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.			3	
9.5	El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al			3	

	Centro de Alumnos y a las directivas de curso.						
9.6	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.			3		TOTAL	PUNTAJE IDEAL (24)
		0	0	15	4	**19**	

TOTAL DIMENSIÓN					
Estándares 1	**Estándares 2**	**Estándares 3**			
sumatoria				**%**	***Puntaje ideal***
25	**26**	**19**	**70**	**88%**	**80**

	DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS (PUNTAJE IDEAL 80)				
	ESTÁNDERES DE GESTIÓN DE PERSONAL (10)	**NIVELES DE DESARROLLO**			
		Débil	**Incipiente**	**Satisfactorio**	**Avanzado**
10.1	El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.				4
10.2	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.				4
10.3	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.			3	
10.4	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.				4
10.5	El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.			3	

10.6	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.			3			
10.7	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.			3			
10.8	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.			3			
10.9	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.			3		**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (36)**
		0	0	18	12	**30**	

	ESTÁNDERES DE GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS (11)	NIVELES DE DESARROLLO					
		Débil	**Incipiente**	**Satisfactorio**	**Avanzado**		
11.1	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.				4		
11.2	El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.				4		
11.3	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.				4		
11.4	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.				4		
11.5	El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.				4		
11.6	El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.				4	**TOTAL**	**PUNTAJE IDEA**

							L (24)
		0	0	0	24	**24**	**24**

	ESTÁNDERES DE GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS (12)	NIVELES DE DESARROLLO					
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado		
12.1	El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.			3			
12.2	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.			3			
12.3	El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.		2				
12.4	El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.				4		
12.5	El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.				4	**TOTAL**	**PUNTAJE IDEAL (20)**
		0	2	6	8	16	**20**

TOTAL DIMENSIÓN					
Estándares 1	Estándares 2	Estándares 3			
sumatoria			%		*Puntaje ideal*
30	24	16	70	88%	*80*

RESULTADO GLOBAL			Ideal (316)		
L	G - P	F - C	G - R		
sumatoria				%	*Puntaje Ideal*
67	53	70	70	82%	*316*
260					

PARAMETROS DE ANÁLISIS EN BASE A PUNTAJES
1.- (90%) = 284 (igual o superior) IDEAL
2.- (80%) = 253 (igual o superior) CONSOLIDADO
**** DELTA ENTRE (222 a 252 puntos) FASE DE CONSOLIDACIÓN***
3.- (70%) = 221 (igual o inferor) NO DESCUIDAR
4.- (60%) = 190 (igual o inferior) ENFOCAR
5.- (50%) = 158 (igual o inferior) PRIORIZAR
6.- (40%) = 126 (igual o inferior) URGENTE

	CONSRUYENDO E IMPLEMENTANDO UNA VISIÓN ESTÉGICA	NIVEL DE PRESENCIA DE LA PRÁCTICA			
	PRÁCTICAS	**No presente**	**Presente**	**Muy presente**	
1.-	Definen o revisan, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.			3	
2.-	Traducen los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.		2		
3.-	Difunden y explican los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.			3	
4.-	Promueven y modelan activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.		2		
5.-	Desarrollan una comunicación y coordinación estratégica y efectiva con el sostenedor para el logro de los objetivos institucionales y de las políticas locales.			3	
		0	4	9	13

	DESARROLLANDO LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	NIVEL DE PRESENCIA DE LA PRÁCTICA		
	PRÁCTICAS	**No presente**	**Presente**	**Muy presente**
1.-	Desarrollan e implementan, en conjunto con su sostenedor, estrategias efectivas de búsqueda, selección, inducción y retención de docentes y asistentes de la educación.		2	
2.-	Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.		2	3
3.-	Reconocen y celebran los logros individuales y colectivos de las personas que trabajan en el establecimiento.			3
4.-	Apoyan y demuestran consideración por las necesidades personales y el bienestar de cada una de las personas de la institución.			3
5.-	Demuestran confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa.			3
6.-	Generan condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.		2	

0	6	12	18

	LIDERANDO LOS PROCESOS DE Enseñanza Y Aprendizaje	NIVEL DE PRESENCIA DE LA PRÁCTICA		
	PRÁCTICAS	**No presente**	**Presente**	**Muy presente**
1.-	Aseguran la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.		2	
2.-	Monitorean la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.		2	
3.-	Acompañan, evalúan y retroalimentan sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.		2	
4.-	Identifican las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.		2	
5.-	Procuran que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.	1		

6.-	Aseguran la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.		2		
7.-	Identifican y difunden, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.	1			
		2	10	0	12 21

	GESTIONANDO LA CONVIVENCIA Y LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR	**NIVEL DE PRESENCIA DE LA PRÁCTICA**		
	PRÁCTICAS	**No presente**	**Presente**	**Muy presente**
1.-	Desarrollan e implementan una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.			3
2.-	Modelan y promueven un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de		2	

	trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.					
3.-	Implementan y monitorean normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.		2			
4.-	Generan oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.		2			
5.-	Anticipan conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.		2			
6.-	Desarrollan y mantienen relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.			3		
		0	8	6	14	18

	DESARROLLANDO Y GESTIONANDO EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	NIVEL DE PRESENCIA DE LA PRÁCTICA		
	PRÁCTICAS	**No presente**	**Presente**	**Muy presente**
1.-	Estructuran la institución, organizan sus procesos y definen roles y en función del proyecto educativo institucional y las prioridades de mejoramiento del establecimiento.			3
2.-	Aseguran que el funcionamiento del establecimiento responda a las normas legales y las políticas educativas nacionales y locales.			3
3.-	Recolectan y analizan sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, que les permitan tomar decisiones informadas y oportunas.			3
4.-	En conjunto con el sostenedor, aseguran la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento y los gestionan eficientemente, de manera de maximizar su uso en los procesos pedagógicos y el logro de las metas institucionales.			3
5.-	Vinculan el establecimiento con instituciones, organizaciones y actores de su entorno que contribuyan al logro de los objetivos y metas del establecimiento así como del sistema escolar en su conjunto.			3
6.-	Informan y explican de manera periódica y comprensible los procesos y resultados del establecimiento a los distintos actores de la comunidad educativa.			3

0	0	18	18	18

		Pje. ideal
suma total	75	
% obtenido	83%	90

INDICADORES		
1	Es una práctica con nula presencia en la dinámica de gestión del establecimiento educacional.	No presente
2	Es una práctica que se presenta de forma regular en la mayoría de los procesos de gestión del establecimiento educacional	Presente
3	Es una práctica instalada y evidenciada en la estructura sistémica que configura la gestión del establecimiento educacional	Muy presente

EN RESUMEN

ESTÁNDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO	E1	E2	E3	%
LIDERAZGO	19	27	21	88%
GESTION PEDAGOGICA	21	15	17	66%
FORMACION Y CONVIVENCIA	25	26	19	88%
GESTION DE RECURSOS	30	24	16	88%

Parámetros de análisis
1.- *Igual o inferior a (40%)* ENFOCAR PRIORITARIAMENTE
2.- *De (41% a 60%)* DEFINIR ORDEN DE ENFOQUE
3.- *De (61% a 80%)* PRESENTE EN FASE DE MADURACIÓN
4.- *De (81% a 100%)* PROCESOS CONSOLIDADOS

MBDLE	TOT	%
CONSTR. IMPLEMENTANDO VISION ESTRATEGICA	13	87%
DESARR.CAPACIDADES PROFESIONALES	18	100%

Parámetros de análisis
1.- *Igual o inferior a (40%)* ENFOCAR PRIORITARIAMENTE (33%)
***2.- De (41% a 70%)* NO PERDER DE VISTA (ENFOCAR INTERVENCIÓN)**

LIDERANDO LOS PROCESOS DE ENSEÑ. Y APRENDJ	12	57%
GESTIONANDO LA CONVIVENCIA Y PARTICIPACION	14	78%
DESARR. Y GESTIONANDO CONVIENCIA ESCOLAR	18	100%

3.- De (71% a 100%) **PROCESOS CONSOLIDADOS**

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el diagnostico institucional de la escuela el colorado se evidencian los siguientes resultados, en cuanto a la dimensión resultados más débiles es **Gestión Pedagógica con 66%** , donde se evidencia que las prácticas docentes, desde el proceso de planificación y preparación de la enseñanza hasta los sistemas de evaluación, deben principalmente ir en la búsqueda e instauración de prácticas institucionales que apunten al mejoramiento técnico y a la influencia de la redacción de objetivos y su vinculación directa con el desarrollo de actividades. Sumado a esto, es preciso mencionar también la reflexión y retroalimentación pedagógica permanente. También con respecto a la implementación curricular se destacan perdidas de horas de clases, por permisos administrativos o licencias médicas de profesores no cubiertas. Dificultades para implementar las adecuaciones curriculares. Ausencia de profesores especialistas en asignaturas específicas. Desconocimiento profesional para seleccionar y/o abordar objetivos significativos y prioritarios. Baja capacidad profesional en cuanto a estrategias metodológicas para un mejor abordaje curricular.

Para lograr buenos resultados como establecimiento se ha puesto énfasis en los consejos técnicos potenciando el acompañamiento docente constante e innovar en prácticas docentes. Se debe enfatizar en la reflexión contante y la autocrítica para construir prácticas institucionales significativas y que consideren el logro de aprendizaje de todos los estudiantes; reutilizar la teoría en beneficio de una mejor y más significativa enseñanza.

Las otras dimensiones las tres alcanzan de un 82 % a un 88% en el diagnostico, en las cuales se establecen las siguientes conclusiones:

Liderazgo

Existe un empoderamiento positivo que demuestra a un líder de procesos educativos que con la palabra y el ejemplo pregona la ideología que quiere instaurar, institucionalizando prácticas de aceptación del otro, enfatice en la capacitación y reflexión permanente y que se vela por el bienestar físico, emocional, pedagógico de los integrantes de la comunidad educativa. Se gestiona oportunidades de desenvolvimiento fuera del establecimiento y establece redes de apoyo en beneficio de la comunidad en general.

Convivencia escolar

La capacitación, educación y concientización son ejes que deben abordarse con mayor énfasis, de manera que se generen espacios para el cambio positivo de la comunidad escolar; fomentando el diálogo y la construcción de una sociedad que convive en el respeto de todas las visiones e ideologías; abordando también, el desarrollo emocional y físico de los estudiantes, desmitificando creencias separatistas y clasistas y entendiendo el aprendizaje en equidad. Sumado a lo anterior, valorar los espacios de aéreas verdes que posee el establecimiento.

Recursos

Existen necesidades de infraestructura que repercuten en el proceso de enseñanza como lo son la reparación de la biblioteca. También es importante contar con recursos financieros (caja chica) para resolver situaciones contingentes de emergencia o bien otras que tienen sentido pedagógico. Ideal también sería generar estrategias para una mayor autonomía con respecto a la elección de recursos humanos y materiales.

Resultados:

Que se debe enfatizar en la generación de estrategias para que los resultados sean realmente positivos en cuanto a su repercusión en el aprendizaje completo de los estudiantes, esto es, en la aprehensión de habilidades de orden complejo y superior, para enfrentar competentemente su futuro educacional

Análisis de fortalezas y oportunidades

Dimensión	**Aspectos para el análisis**	**Fortalezas**	**Oportunidades de Mejoramiento**
Gestión Pedagógica	Procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo	-Se han generado instancias formales para el análisis y reflexión de las prácticas docentes como también de la organización escolar, en sesiones en que se	Énfasis en lo asociado a la planificación y a la evaluación en distintos momentos del proceso educativo es uno de los más débiles, el cual se ha potenciado en consejos técnicos y

	de todos los Estudiantes.	otorga el tiempo y la disposición material y humana para la preparación de la enseñanza y la búsqueda de estrategias significativas -Dotación Completa - Cursos simples. -Buena asistencia de estudiantes. - Jefe Técnico con horario completo -Proyecto de Integración. Profesionales de apoyo (Psicólogo, fonoaudiólogo,	en el acompañamiento docente constante
Liderazgo	Diseño, articulación, conducción, y planificación institucional a cargo del sostenedor y el Equipo directivo.	-Equipo directivo propone una pedagogía basada en el aprendizaje de todos los estudiantes, facilitando el proceso mediante la entrega de todos los recursos humanos y materiales; se cree en una pedagogía inclusiva y amparada en el crecimiento personal	-Mejorar el apoyo del DAEM hacia la escuela, con la finalidad de mejorar los procesos. -Reestructurar tiempo para dedicarlo a apoyo y acompañamiento pedagógico -Organizar y delegar funciones en profesionales

		que entrega el Amor al prójimo. -Equipo directivo con liderazgo pedagógico y comprometido con el aprendizaje de sus alumnos. -Director con cultura de altas expectativas	capacitados y con sentido humano y pedagógico para asumir funciones y roles necesarios para la convivencia escolar
Convivencia escolar	Procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y Emocional.	-Se proponen Planes con normativas y lineamientos claros y comprendidos y aceptados por toda la comunidad escolar. -Los estudiantes mantienen buenas relaciones entre ellos como con todos los miembros de la comunidad	-Los talleres propuestos en horas de libre disposición, fomentan y promueven explícita e implícitamente valores necesarios para aprender a convivir en la aceptación y valoración de distintas visiones de la existencia humana. Se debe enfatizar en la concientización y aceptación de todas las creencias y visiones de modo de resguardar la sana convivencia, principalmente entre apoderados puesto que a veces quieren transmitir sus intolerancias a sus hijos

Recursos	Procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas, tanto de los recursos humanos, financieros y educativos para el desarrollo de los procesos Educativos.	-Contratación de personal suficiente para ayudar en el logro de objetivos académicos. -Recursos materiales y didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje. -Contar con movilización contratada por ley SEP para trasladar alumnos desde diferentes lugares	-Falta de recursos financieros (caja chica) para resolver problemas urgentes. -Falta de autonomía en la gestión de recursos (contratación de personal)

Para concluir y siendo realista en lo que evidencia el diagnostico, apoyándose en las bases curriculares se observa que si los objetivos planteados se enmarcan como mínimos obligatorios, no estaríamos logrando lo mínimo, por ende ciertos vacíos repercuten en la aprehensión de objetivos curriculares de mayor complejidad o bien de los necesarios para enfrentar posteriores etapas de desarrollo educativo formal.

La aprobación por asignaturas es muy alta, por lo que consideramos que existe una bipolaridad. Me refiero con esto a que si bien los resultados son positivos, el análisis nos demuestra que existe un alto porcentaje de estudiantes que logran desarrollar habilidades básicas, sin embargo, lo referente a las complejas y superiores, su desempeño disminuye notablemente

Por lo tanto se debe poner ahínco en la autocrítica y la reflexión permanente; que los planes internos de mejoramiento deben fomentar la enseñanza explícita de pensar para aprender mejor y de cómo aprender habilidades superiores. Se debe enfatizar en la capacitación y en la innovación pedagógica, para encontrar vías variadas en que los estudiantes desarrollen distintos tipos de habilidades complejas y superiores. La calificación, no siempre será un reflejo fidedigno de los verdaderos aprendizajes significativos.

PLAN DE MEJORAMIENTO

OBJETIVOS Y METAS

Dimensión	**Objetivo**	**Meta**
Gestión Pedagógica	Generar instancias de reflexión para el fortalecimiento de prácticas docentes efectivas y significativas a través de la formulación de objetivos de clase y la preparación de actividades significativos; fomentando el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica	Fortalecer al 100% de los profesores en su gestión de aula desarrollando los procedimientos adecuados a su nivel.
	Fortalecer las prácticas de identificación y de prevención en apoyo a los estudiantes, de manera sistemática, implementando acciones para asegurar su continuidad en el sistema escolar	El 100% de los alumnos participa en alguna actividad que satisfaga sus intereses, habilidades y/o necesidades educativas diversas

Liderazgo	Fortalecer el rol del Director y su jefe Técnico, en relación al seguimiento de la implementación curricular de manera efectiva y eficiente, con la finalidad de gestionar con mayor énfasis en el desarrollo pedagógico de calidad en el aula.	100% de los docentes son visitados al aula por el Director y su equipo, en diversas asignaturas del plan común y en todos los cursos que se imparten, sistematizando la información de manera efectiva y eficiente en torno a la implementación curricular
	Mejorar un proceso formal y sistemático de seguimiento de metas institucionales de cada asignatura y nivel para la toma de decisiones hacia la mejora continua	El equipo de gestión aplicará encuestas de satisfacción interna al 100% de la comunidad educativa, extrayendo las apreciaciones, motivaciones e ideales plasmados para el mejoramiento de un proyecto educativo integral

Convivencia escolar	Desarrollar actividades que fortalezcan un clima organizacional grato e inclusivo entre los agentes de la comunidad educativa, para mejorar actitudes y comportamientos.	100% de alumnos, apoderados y profesores participarán en las actividades de convivencia realizadas por el establecimiento
	Fortalecer la conciencia por el cuidado del medio ambiente y el entorno natural que rodea a la comunidad, mediante acciones de sensibilización, recuperación de espacios naturales, limpieza y preservación del medio natural	El 100% de la comunidad educativa participará en talleres y acciones que fortalezcan la conciencia por el cuidado del medio natural, la recuperación de espacios y aspectos vinculados a los Sellos institucionales
Recursos	Gestionar la contratación de profesionales de distintas disciplinas vinculadas con nuestro PEI con la finalidad de lograr resultados académicos, el desarrollo y aprehensión de habilidades de orden superior en nuestros estudiantes	Contratar el 100% de profesionales vinculados con los sellos educativos institucionales con la finalidad de lograr mejores resultados académicos y el desarrollo y aprehensión de habilidades de orden complejo y superior en nuestros estudiantes.

	Gestionar eficientemente los recursos con el fin de asegurar una educación de calidad e inclusiva	El 100% de los recursos asignados al PME, son utilizados para facilitar la ejecución de las acciones planificadas y el cumplimiento de las metas estratégicas de acuerdo al diagnóstico de necesidades del establecimiento

PLAN DE MEJORAMIENTO

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo	Generar instancias de reflexión para el fortalecimiento de prácticas docentes efectivas y significativas a través de la formulación de objetivos de clase y la preparación de actividades significativos; fomentando el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica
Meta	Fortalecer al 100% de los profesores en su gestión de aula desarrollando los procedimientos adecuados a su nivel.
Acción	Reflexión de la actividad pedagógica
Descripción	Se desarrollaran consejos técnicos pedagógicos a lo menos una vez al mes en horario de consejo de profesores, para capacitación docente en estrategias metodológicas, currículum y evaluación diversificada acorde a los requerimientos de nuestros estudiantes
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo Estratégico	Generar instancias de reflexión para el fortalecimiento de prácticas docentes efectivas y significativas a través de la formulación de objetivos de clase y la preparación de actividades significativos; fomentando el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica
Meta	Fortalecer al 100% de los profesores en su gestión de aula

	desarrollando los procedimientos adecuados a su nivel.
Acción	Calidad de las planificaciones y evaluaciones
Descripción	Mediante el trabajo colaborativo y la retroalimentación entre equipo directivo y docentes y basándose en el registro de la calidad de planificaciones y evaluaciones, se orientará a los docentes en pos de mejorar prácticas efectivas y significativas
Responsable	Jefe técnico

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo Estratégico	Generar instancias de reflexión para el fortalecimiento de prácticas docentes efectivas y significativas a través de la formulación de objetivos de clase y la preparación de actividades significativos; fomentando el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica
Meta	Fortalecer al 100% de los profesores en su gestión de aula desarrollando los procedimientos adecuados a su nivel.
Acción	Intercambio de Metodologías y Didáctica
Descripción	Favorecer reuniones técnicas pedagógicas de articulación, intercambio y colaboración de metodologías y didáctica, permitiendo la reflexión y discusión entre pares a nivel de departamento de asignaturas.
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo Estratégico	Generar instancias de reflexión para el fortalecimiento de prácticas docentes efectivas y significativas a través de la formulación de objetivos de clase y la preparación de actividades significativos; fomentando el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica
Meta	Fortalecer al 100% de los profesores en su gestión de aula desarrollando los procedimientos adecuados a su nivel.
Acción	Sistema de administración académica
Descripción	Potenciar el monitoreo de la cobertura curricular, niveles de aprendizajes y el rendimiento escolar mediante un sistema de registro centralizado, que permita evaluar mensualmente los niveles de avance
Responsable	Jefe Utp

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo Estratégico	Fortalecer las prácticas de identificación y de prevención en apoyo a los estudiantes, de manera sistemática, implementando acciones para asegurar su continuidad en el sistema escolar
Meta	El 100% de los alumnos participa en alguna actividad que satisfaga sus intereses, habilidades y/o necesidades educativas diversas.
Acción	Innovación pedagógica
Descripción	Crear un conjunto de actividades como festivales y concursos vinculadas a las diferentes asignaturas para

	estimular el desarrollo habilidades superiores en los estudiantes
Responsable	Docente

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo Estratégico	Fortalecer las prácticas de identificación y de prevención en apoyo a los estudiantes, de manera sistemática, implementando acciones para asegurar su continuidad en el sistema escolar
Meta	El 100% de los alumnos participa en alguna actividad que satisfaga sus intereses, habilidades y/o necesidades educativas diversas.
Acción	Talleres Sellos
Descripción	Nuestros estudiantes de un abanico de talleres en horarios de libre disposición y extracurriculares, enfocada en el desarrollo de habilidades vinculadas a nuestros sellos: Ecología y deporte, arte, matemática divertida, escritura cultural, filosofía para niños
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensión	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Objetivo Estratégico	Fortalecer las prácticas de identificación y de prevención en apoyo a los estudiantes, de manera sistemática, implementando acciones para asegurar su continuidad en el sistema escolar

Meta	El 100% de los alumnos participa en alguna actividad que satisfaga sus intereses, habilidades y/o necesidades educativas diversas.
Acción	Reconocimiento lector inicial
Descripción	Se realizará una ceremonia de la lectura en primero básico , donde los alumnos demuestren sus logros y aprendizajes a sus apoderados
Responsable	Docente

Dimensión	Liderazgo
Subdimensión	* Liderazgo del director
Objetivo Estratégico	Fortalecer el rol del Director y su jefe Técnico, en relación al seguimiento de la implementación curricular de manera efectiva y eficiente, con la finalidad de gestionar con mayor énfasis en el desarrollo pedagógico de calidad en el aula.
Meta	100% de los docentes son visitados al aula por el Director y su equipo, en diversas asignaturas del plan común y en todos los cursos que se imparten, sistematizando la información de manera efectiva y eficiente en torno a la implementación curricular.
Acción	Acompañamiento docente
Descripción	El equipo de gestión realizará visitas bimensuales a cada curso de la escuela con la finalidad de observar las clases en las distintas asignaturas, para proponer acciones de mejoramiento, retroalimentación o actividades de reflexión pedagógica
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Liderazgo
Subdimensión	* Liderazgo del director
Objetivo Estratégico	Fortalecer el rol del Director y su jefe Técnico, en relación al seguimiento de la implementación curricular de manera efectiva y eficiente, con la finalidad de gestionar con mayor énfasis en el desarrollo pedagógico de calidad en el aula.
Meta	100% de los docentes son visitados al aula por el Director y su equipo, en diversas asignaturas del plan común y en todos los cursos que se imparten, sistematizando la información de manera efectiva y eficiente en torno a la implementación curricular.
Acción	SOCIALIZACIÓN DEL PEI
Descripción	Generar instancias para que las necesidades e intereses de los distintos agentes de la comunidad escolar se vean reflejados en el proyecto educativo institucional
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Liderazgo
Subdimensión	* Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados
Objetivo Estratégico	Mejorar un proceso formal y sistemático de seguimiento de metas institucionales de cada asignatura y nivel para la toma de decisiones hacia la mejora continua
Meta	El equipo de gestión aplicará encuestas de satisfacción interna al 100% de la comunidad educativa, extrayendo las apreciaciones, motivaciones e ideales plasmados

	para el mejoramiento de un proyecto educativo integral
Acción	ENCUESTAS DE SATISFACCIÒN INTERNA Y PAUTAS DE AUTOEVALUACIÓN
Descripción	Implementar instrumentos que indiquen los grados aprobación y autoevaluación, con el objetivo de elaborar estrategias remédiales como también afianzar prácticas de impacto positivo en la comunidad
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Liderazgo
Subdimensión	* Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados
Objetivo Estratégico	Mejorar un proceso formal y sistemático de seguimiento de metas institucionales de cada asignatura y nivel para la toma de decisiones hacia la mejora continua
Meta	El equipo de gestión aplicará encuestas de satisfacción interna al 100% de la comunidad educativa, extrayendo las apreciaciones, motivaciones e ideales plasmados para el mejoramiento de un proyecto educativo integral
Acción	Recopilación de datos y análisis institucionales
Descripción	Actualización continua de componentes del sistema informático que recopile los resultados institucionales y pedagógicos y su sistematización para el correcto monitoreo de la gestión y la toma de decisiones.
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Convivencia Escolar
Subdimensión	* Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Objetivo Estratégico	Desarrollar actividades que fortalezcan un clima organizacional grato e inclusivo entre los agentes de la comunidad educativa, para mejorar actitudes y comportamientos.
Meta	100% de alumnos, apoderados y profesores participarán en las actividades de convivencia realizadas por el establecimiento
Acción	Jornada de encuentro familiar
Descripción	Desarrollar actividades que promuevan el encuentro, la valoración y el respeto por los diferentes componentes de la familia, con actividades enmarcadas en el día y semana de la familia.
Responsable	Docente

Dimensión	Convivencia Escolar
Subdimensión	* Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Objetivo Estratégico	Desarrollar actividades que fortalezcan un clima organizacional grato e inclusivo entre los agentes de la comunidad educativa, para mejorar actitudes y comportamientos.
Meta	100% de alumnos, apoderados y profesores participarán en las actividades de convivencia realizadas por el establecimiento
Acción	Programa de actualización y capacitación para apoderados y asistentes de la educación

Descripción	Ejecutar jornadas de capacitación a apoderados y asistentes de la educación no profesionales, con temáticas como habilidades sociales, computación, estrategias de enseñanza en el hogar, esparcimiento y recreación deportiva, y atención profesional en general
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Convivencia Escolar
Subdimensión	* Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Objetivo	Desarrollar actividades que fortalezcan un clima organizacional grato e inclusivo entre los agentes de la comunidad educativa, para mejorar actitudes y comportamientos.
Meta	100% de alumnos, apoderados y profesores participarán en las actividades de convivencia realizadas por el establecimiento
Acción	Convivencia y prevención
Descripción	Realizar talleres semanales y actividades educativos de prevención del acoso escolar, bullying y acoso sexual como también de temáticas atingentes a los cambios en la adolescencia , el embarazo adolescente y el suicido infanto juvenil
Responsable	Encargado de convivencia

Dimensión	Convivencia Escolar
Subdimensión	* Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática

Objetivo	Desarrollar actividades que fortalezcan un clima organizacional grato e inclusivo entre los agentes de la comunidad educativa, para mejorar actitudes y comportamientos.
Meta	100% de alumnos, apoderados y profesores participarán en las actividades de convivencia realizadas por el establecimiento
Acción	VIAJE DE ESTUDIO PEDAGÓGICO
Descripción	Realización de Viaje Educativo con el objetivo de motivar a los estudiantes, a comprometerse con los aprendizajes, en el Plan de Mejoramiento y el Proyecto Educativo Institucional. Reflexionar sobre su propia realidad al ser confrontado a un universo totalmente diferente. Generar una reflexión de parte de los participantes sobre la temática, previamente definida.
Responsable	Director

Dimensión	Convivencia Escolar
Subdimensión	* Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Objetivo	Fortalecer la conciencia por el cuidado del medio ambiente y el entorno natural que rodea a la comunidad, mediante acciones de sensibilización, recuperación de espacios naturales, limpieza y preservación del medio natural.
Meta	El 100% de la comunidad educativa participará en talleres y acciones que fortalezcan la conciencia por el cuidado del medio natural, la recuperación de espacios y aspectos vinculados a los Sellos institucionales
Acción	Recuperación de espacios compartidos
Descripción	Desarrollar actividades en talleres de convivencia y ecología , de limpieza, ornamentación y ambientación de lugares

	para el esparcimiento de los diversos agentes de la comunidad educativa
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Convivencia Escolar
Subdimensión	* Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática
Objetivo Estratégico	Fortalecer la conciencia por el cuidado del medio ambiente y el entorno natural que rodea a la comunidad, mediante acciones de sensibilización, recuperación de espacios naturales, limpieza y preservación del medio natural.
Meta	El 100% de la comunidad educativa participará en talleres y acciones que fortalezcan la conciencia por el cuidado del medio natural, la recuperación de espacios y aspectos vinculados a los Sellos institucionales
Acción	Intervención urbana
Descripción	Intervenir la localidad que rodea al establecimiento con actividades artísticas y de medios de comunicación enfocadas en los sellos institucionales (Programas audiovisuales transmitidos por redes sociales e intervenciones artísticas en la comunidad)
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Gestión de Recursos
Subdimensión	* Gestión del personal
Objetivo Estratégico	Gestionar la contratación de profesionales de distintas disciplinas vinculadas con nuestro PEI con la finalidad de lograr resultados académicos, el desarrollo y aprehensión de habilidades de orden superior en nuestros estudiantes
Meta	Contratar el 100% de profesionales vinculados con los sellos educativos institucionales con la finalidad de lograr mejores resultados académicos y el desarrollo y aprehensión de habilidades de orden complejo y superior en nuestros estudiantes.
Acción	CONTRATACIÓN DE PERSONAL
Descripción	Contratar a personal competente para satisfacer las necesidades pedagógicas y administrativas para el buen funcionamiento de la Unidad Educativa
Responsable	Equipo de gestión

Dimensión	Gestión de Recursos
Subdimensión	* Gestión del personal
Objetivo Estratégico	Gestionar la contratación de profesionales de distintas disciplinas vinculadas con nuestro PEI con la finalidad de lograr resultados académicos, el desarrollo y aprehensión de habilidades de orden superior en nuestros estudiantes
Meta	Contratar el 100% de profesionales vinculados con los sellos educativos institucionales con la finalidad de lograr mejores

	resultados académicos y el desarrollo y aprehensión de habilidades de orden complejo y superior en nuestros estudiantes.
Acción	Perfiles de cargo
Descripción	Se diseñaran perfiles de cargo del establecimiento educacional con el fin de actualizarlos de acuerdo a los objetivos, funciones y tareas de cada uno de ellos.
Responsable	Director

Dimensión	Gestión de Recursos
Subdimensión	* Gestión de los recursos educativos
Objetivo Estratégico	Gestionar eficientemente los recursos con el fin de asegurar una educación de calidad e inclusiva
Meta	El 100% de los recursos asignados al PME, son utilizados para facilitar la ejecución de las acciones planificadas y el cumplimiento de las metas estratégicas de acuerdo al diagnóstico de necesidades del establecimiento.
Acción	**Adquisición de recursos educativos**
Descripción	Garantizar que el establecimiento cuente con una amplia gama de recursos didácticos para todas las asignaturas y niveles educativos, material fungible y sistema de reproducción; de equipamiento tecnológico y sonido para todas las necesidades educativas tanto del aula como para exposiciones y charlas.
Responsable	Director

Dimensión	Gestión de Recursos
Subdimensión	* Gestión de los recursos educativos
Objetivo Estratégico	Gestionar eficientemente los recursos con el fin de asegurar una educación de calidad e inclusiva
Meta	El 100% de los recursos asignados al PME, son utilizados para facilitar la ejecución de las acciones planificadas y el cumplimiento de las metas estratégicas de acuerdo al diagnóstico de necesidades del establecimiento.
Acción	Asesoría Y Capacitación.
Descripción	Contratar una asesoría técnica para propiciar en los docentes, capacitación y perfeccionamiento en las áreas necesarias para el buen desempeño en sus labores
Responsable	Director

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguamarina, (2014). De mi casa al mundo Recuperado de https://www.demicasaalmundo.com/blog/la-innovacion-educativa-que-como-por-que/
2. Álvarez, (2005), Evaluación como situación de aprendizaje o evaluación auténtica
3. Ángel Fidalgo,(2007), ¿Qué es innovación educativa?
4. Gómez Patiño & Seda Santana,(2008), Creencias de las educadoras acerca de la evaluación de sus alumnos preescolares
5. Manuel Monescillo Palomo (2000) ,Evaluación, innovación y orientación educativa,. Revista de Educación, Recuperado de http://practicum.edu.do/fondo_recursos/system/files/evaluacion_innovacion_y_orientacion_educativa.pdf
6. Evaluación en la innovación educativa. Recuperado en http://cursos.aiu.edu/Evaluacion%20Educativa/pdf/Tema%205.pdf
7. Proyecto educativo institucional Escuela el Colorado, (Marzo 2020)
8. Plan de mejoramiento educativo, orientaciones para su elaboración (2020). Recuperado de https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2020/03/PME-2020.pdf