



Trabajo Final para obtener el grado de Magíster Profesional en Educación con
mención en Gestión de Calidad.

**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO
EDUCATIVO COLEGIO CLUB HIPICO DE LA COMUNA DEL
BOSQUE , REGIÓN METROPOLITANA.**

Nombre Candidato/ a Magister : Nicole Vergara Lillo

Nombre Tutor guía: Genaro Moyano Arcos

Nombre Tutor Metodológico : Rocío Riffo San Martín.

Enero 2023

INDICE

Resumen...	1
Introducción	2 -3
Marco Teórico	4-9
Marco	
Contextual	13
Diagnóstico Institucional	13 -43
Análisis de	
resultados.....	44-49
Plan de Mejoramiento.....	50-54
Bibliografía.....	56

RESUMEN

La organización en un establecimiento educativo es un pilar fundamental para el logro de las metas que esperamos llegar , el plantear las acciones de una manera clara y además tener los roles definidos dentro de la comunidad educativa sin duda aportarán al logro de ellas.

El plan de Mejoramiento Educativo tiene como objetivo lograr que los establecimientos tengan una lógica de trabajo que va dirigido hacia el mejoramiento continuo de los aprendizajes . Es por esta razón que la comunidad educativa se debe incorporar y participar para fortalecer los resultados .

Permite abordar cuatro áreas de proceso que consideran el quehacer habitual de un establecimiento, estas son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos.

El Plan de Mejoramiento Educativo se inicia con un Diagnóstico, donde los establecimientos deben analizar los resultados educativos y la autoevaluación de la Gestión Institucional a través del instrumento que permite el análisis de las Prácticas Institucionales y Pedagógicas.

Luego se realiza la etapa de Planificación, en la que se planifica lo que desean realizar en un año para mejorar los resultados , esta etapa requiere que se fijen metas y objetivos . Después de esto se realiza la etapa de Implementación, que se refiere a todo lo que el establecimiento realiza para ejecutar su Planificación, junto con esto, toma decisiones , es decir, ajusta la Planificación inicial, y da cierre a la etapa de Evaluación.

INTRODUCCIÓN

El trabajo realizado tiene como objetivo realizar un diagnóstico que logre reunir aspectos de todas las áreas de Gestión (Liderazgo, Gestión Curricular, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos).

En este trabajo será posible conocer la realidad que se vive dentro del establecimiento educacional Club Hípico, Establecimiento ubicado en Santiago, Comuna del Bosque.

El Ministerio de Educación, tiene como objetivo que las escuelas desarrollen todo el potencial de los alumnos y alumnas, debido a esto, promueve que los establecimientos desarrollen mejoramiento continuo en todo aquellos elementos que tengan estrecha relación con la enseñanza-aprendizaje. Por esta razón, que con la Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa (Ley 20.529/2011), establece que las escuelas deberán tener un plan de mejoramiento educativo, conocido como PME y que el beneficio de esto es sistematizar un plan de trabajo a 4 años articulando todas las áreas que permiten la gestión del establecimiento educativo.

El desafío de nuestro país es entregar una educación de calidad que además pueda ser inclusiva. El Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que las escuelas o colegios realizan constituye una herramienta fundamental para orientar, planificar y materializar procesos de mejoramiento institucional y pedagógico de los centros escolares.

El siguiente trabajo de grado presenta el diagnóstico institucional y plan de mejoramiento educativo que se realiza en la escuela Club Hípico de la ciudad de Santiago, Comuna El Bosque. Dicho establecimiento, se encuentra inmerso en una zona urbana. Presenta una matrícula de 250 alumnos y alumnas, divididos en cursos de pre-kinder a octavo.

Se utiliza en este trabajo como método de recolección de datos la observación participante y la aplicación de un pauta basado en los Estándares Indicativos de Desempeño que contribuyó con el análisis de las distintas áreas lo que permitió realizar el diagnóstico institucional, la razón de realizarlo de esta forma es debido a los acontecimientos sociales y de salud a nivel mundial que se han vivido en este último tiempo. Si definimos que preguntas vamos a responder realizando este PME podemos decir: ¿Cómo afecta la elaboración e implementación del plan de mejoramiento educativo (PME) a la cultura escolar de la escuela Club Hípico?, Con esta pregunta se logra crear el objetivo de esta investigación que es “Desarrollar un análisis que permita describir el nivel de desarrollo de las prácticas de liderazgo, gestión pedagógica, convivencia escolar y gestión de recursos propuesta por el establecimiento en su PME”.

Para poder dar cumplimiento al objetivo de este trabajo, se creó e implementó un estudio cualitativo-Cuantitativo. En la etapa inicial se realizaron encuestas a funcionarios, además de aplicación de cuestionarios, Reflexiones pedagógicas, revisión de resultados de educativos y de aprendizaje del establecimiento con respecto a la situación actual de todas las áreas estratégicas de la gestión Institucional (Gestión Pedagógica, Convivencia Escolar, Liderazgo y Recursos).

MARCO TEORICO

Es importante generar una aproximación general e histórica que describa estas iniciativas considerando el factor contextual para así poder comprender el proceso bajo el cual se implementa la ley SEP y con ella los PME . Esto nos va a poder permitir iniciar el análisis sobre cómo se ven estos fenómenos desde la voz de los diferentes actores sociales y estamentos educativos , logrando identificar los diversos factores de la historia nacional y también aspectos más específicos y locales del Colegio Club Hípico.

EDUCACIÓN ACTUAL EN CHILE

La educación actual de nuestro país, se encuentra en un constante proceso de cambio, un cambio que sobresale de todo, un cambio en el que las movilizaciones estudiantiles desde el año 2006 han dejado latente en la cotidianidad de los chilenos en el cuestionarse las reformas y políticas que presentemente abordan las necesidades de todos los niveles educacionales que la ley general de educación vigente contempla para nuestra nación.

Durante los años 90, se realizan diversas transformaciones en aspectos administrativos y financieros, con el fin de poder mejorar la administración de las municipalidades. Es así como se implementa el PADEM (Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal) con la finalidad de que las municipalidades tengan un diagnóstico anual de la situación de cada uno de los establecimientos que tenga a su cargo. A su vez, mediante la Reforma Educativa se busca que cada escuela fortalezca su autonomía para el desarrollo de los aprendizajes y para ello se le entrega como principal guía para lograrlo que cada establecimiento diseñe y ejecute un Plan de Mejoramiento Educativo.

Ante los nuevos desafíos, el MINEDUC, cada vez busca más desarrollar escuelas efectivas, pues dichas entidades han demostrado un funcionamiento eficiente educativamente hablando, a pesar muchas veces de estar inmersos en condiciones difíciles. Es por eso, que el MINEDUC, mediante la subvención educativa preferencial (ley SEP), entrega mayores recursos a escuelas en situaciones complejas, llámese económicas y/o sociales, que entregar en aquellas que no. Así se busca establecer la equidad educativa.

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

La Ley General de Educación simboliza el marco para una nueva institucionalidad de la educación en nuestro país . Deroga la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) en lo referente a la educación general básica, media y en el caso de la educación mantiene lo establecido. Contiene principios y obligaciones, y promueve cambios en la manera en que los niños y niñas de Chile serán educados. Además de los derechos garantizados en la Constitución, tratados internacionales, el derecho a la educación y la libertad de enseñanza.

En nuestro país se crea a través del estado un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, que deberá encargarse de mantener los estándares de calidad a través de cuatro instituciones:

- Ministerio de Educación, el cual plantea las bases curriculares, programas de estudio y estándares de calidad, y entrega orientación y apoyo a los establecimientos para su cumplimiento.

- Consejo Nacional de Educación: La crea la LGE. Acepta las bases, planes y estándares de calidad concebidos por el Ministerio de educación. Está compuesto por académicos destacados, docentes, representantes de las universidades y profesionales de la educación designados por el Presidente de la República.

- Agencia de Calidad de la Educación: Evalúa y entrega informes sobre la calidad de los establecimientos educacionales.
- Superintendencia de Educación: Fiscaliza a los establecimientos educacionales con el fin de verificar que cumplan con las normas educacionales y las cuentas públicas, cuando corresponda. (MINEDUC, AYUDA MINEDUC, 2016)

LEY SEP Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

El Funcionamiento de la ley SEP y de los Planes de Mejoramiento intentan corregir los problemas educativos y las condiciones escolares. Los sectores más vulnerables recibían un conocimiento más precarizado, los programas de mejoramiento que habían realizado hasta el 2006 habían sido de bajo impacto, llevados a cabo de manera vertical sin centrar su prioridad en el aprendizaje, y entre otros aspectos y factores (Contreras y Corbalán, 2010). Es debido a esto que la ley tiene como objetivo entregar más recursos para los alumnos más vulnerables o en situación de Pobreza, instalando una cultura de evaluación permanente y de “mejoramiento” continuo. En términos específicos, la Ley SEP busca solucionar las problemáticas sobre la calidad enfatizando su prioridad en mejorar los resultados del SIMCE mediante la incorporación de recursos, bajo el esquema de la subvención por alumno (Carnoy, 2005). En este contexto cabe mencionar que la Ley SEP, a partir del año 2008 se planteaba desde el MINEDUC como un “mejoramiento de la calidad de la educación de los establecimientos educacionales subvencionados, que se generará por los alumnos prioritarios”, siendo sus principales consignas el 12 mejoramiento de la calidad y la equidad en la educación escolar nacional (MINEDUC, 2008). Los alumnos prioritarios son determinados por el MINEDUC contemplando la Caracterización Socioeconómica (CASEN), que consideran datos de ingresos y de nivel educativo de los padres. La manera para adquirir estos recursos consta de elevar una solicitud desde el sostenedor de un colegio firmando un convenio que le permitirá acceder a la

subvención por cada alumno en vulnerabilidad (Ley, 20.248, 2008). El convenio duraría 4 años mínimo y las obligaciones y compromisos se pueden resumir en:

- 1) No exigir ningún tipo de pago a los alumnos vulnerables.
- 2) Aceptar a todos los alumnos que postulen al establecimiento
- 3) Informar a las familias del proyecto educativo del establecimiento
- 4) Retener a los alumnos vulnerables dando asistencia técnica pedagógica necesaria
- 5) Cumplir con las metas de rendimiento académico según lo acordado con MINEDUC y resultados en la prueba SIMCE.

Cabe mencionar que en este proceso se genera un sistema de clasificación tanto de las escuelas como de los estudiantes (prioritarios o no prioritarios). Respecto a las escuelas, su categoría depende en los resultados que obtengan en las pruebas y mediciones estandarizadas pudiendo identificar tres tipos de colegio: Autónomo, en calidad de Emergente o en Recuperación.

ETAPAS DEL PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

El plan de mejoramiento educativo tiene diversas etapas las cuales se deberán ir desarrollando paso a paso con el fin de cumplir con el logro de metas y objetivos y así cumplir con el avance hacia la entrega de una educación de calidad.

Las cuales son las siguientes :

1. Análisis del PEI: Esta etapa, mirando en perspectiva los avances logrados en años anteriores, permite organizar una propuesta de mejoramiento que recoja todas las aristas de la gestión educativa. Para esto, se requiere una revisión respecto de aquello que el establecimiento ha declarado como su horizonte

formativo. En este sentido, el PEI es el instrumento movilizador del quehacer educativo de cada escuela/ liceo y define de manera explícita su identidad, esto es su Misión, Visión y Sellos Educativos. Para el análisis del PEI, la invitación es a que las comunidades educativas, en las distintas instancias en las que se reúnen, analicen y reflexionen sobre cómo, a través de este instrumento, se potencia el logro de los aprendizajes de todas y todos sus estudiantes.

2. Planificación: El propósito de esta etapa es definir los objetivos, metas y estrategias y, a partir de ello, identificar los procesos institucionales y pedagógicos que estarán en el centro del quehacer formativo en los próximos cuatro años, y que orientarán el diseño de los sucesivos periodos anuales.

3. Implementación: Junto con la ejecución de las acciones, la etapa de Implementación contempla procesos de monitoreo y seguimiento que permiten estimar, durante la ejecución del PME, el impacto de las acciones planificadas y realizar ajustes que permitan el logro de la propuesta de mejoramiento.

4. Evaluación: Esta etapa implica realizar una revisión crítica (de aspectos cualitativos y cuantitativos) al final de cada periodo, en la que el equipo directivo y técnico lidera un trabajo colectivo de análisis sobre el impacto de las acciones implementadas y su contribución a las estrategias y, por ende, a la propuesta a mediano plazo, en este sentido, la información y conclusiones que surgen de la etapa anual de Evaluación posibilitarán la toma de decisiones en torno a las adecuaciones y reformulaciones necesarias para el año siguiente. En el contexto de la Reforma Educacional, el Ministerio de Educación (Mineduc) como órgano rector del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, orienta para que todos los establecimientos del país elaboren un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que permita analizar su quehacer y cumplir los propósitos definidos en su Proyecto Educativo Institucional (PEI); este último viene a ser la carta de navegación de cada comunidad educativa. Para concertar el PEI se han diseñado acciones que permiten mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes organizando la gestión

interna para lograr una formación integral. Para el análisis del PEI, la invitación es a que las comunidades educativas, en las distintas instancias en las que se reúnen, analicen y reflexionen sobre cómo, a través de este instrumento, se potencia el logro de los aprendizajes de todas y todos sus estudiantes.

MARCO CONTEXTUAL

CONTEXTO DEL ESTABLECIMIENTO.

La Escuela Club Hípico está ubicada en la calle Rodrigo de Ordoñez n° 13150. Está ubicada entre Avda. Lo Blanco y Avda. Lo Moreno. Atrás de la Escuela se encuentra una Plazoleta que lleva el nombre de A un costado se encuentra la Unidad Vecinal N° 18B Villa Renacimiento. A los pies del establecimiento se encuentra la Iglesia El acceso a la Escuela se torna dificultoso por su ubicación en calles estrechas poco conocida por las personas que no viven en el sector o que no han transitado por ella.

La Unidad Educativa se sustenta con el Paradigma Conductista, en que se ve al alumno/a como un sujeto cuyo desempeño y aprendizaje escolar pueden ser arreglados desde el exterior (la situación instruccional, los métodos, los contenidos, etc.), basta con programar adecuadamente los servicios y bienes educativos, para que se logre el aprendizaje de conductas académicas deseables. El trabajo del maestro consiste en desarrollar una adecuada serie de reforzamiento y control de estímulos para enseñar. (Watson), otro paradigma, en que nos apoyaremos es el Constructivista en donde el alumno/a es el protagonista de su aprendizaje y construye sus conocimientos en base a su experiencia y conocimientos previos. El docente cede el protagonismo al alumno/a, quien asume el papel fundamental en su propio proceso de formación. (Piaget, Vygotski, Ausubel y Bruner) , También utilizamos el paradigma Histórico – Social, en que el alumno/a debe ser entendido como un ser social, producto y protagonista de las múltiples interacciones sociales en que se involucra a lo largo de su vida escolar y extraescolar. El profesor/a debe ser entendido como un agente cultural que enseña en un contexto de prácticas y medios socioculturalmente determinados, y como un mediador esencial entre el saber sociocultural y los procesos de apropiación de los alumnos/as. (Vygotski) En el año 2011, debido a las características y habilidades de los alumnos/as del colegio, se acentúa un sello deportivo y artístico en nuestro establecimiento, con el

fin de desarrollar y destacar las aptitudes, destrezas e intereses de los estudiantes. Lo que se enfatizará en talleres deportivos, artísticos y de teatro.

RESEÑA HISTORICA

La Escuela Básica N ° 205 Club Hípico dio, sus primeros pasos en el año 1954 como Escuela nocturna N°21 del Club Hípico de Santiago ubicada dentro del recinto de dicho club, siendo su Directora, la profesora normalista María Escalante Armijo. Esta escuela nace producto de la necesidad de brindar atención escolar a los cuidadores de caballos del Club Hípico a quienes las leyes laborales les exigían 6° año Básico. Cuando se regularizó la situación de estos empleados, los alumnos pasaron a ser los hijos de los Hípicos quienes vivían cerca del sector como así mismo, otras familias cercanas al Sector de Calle Club Hípico Blando Encalada, República, Avda. España, etc. Ahí la Escuela pasa a llamarse Escuela Club Hípico N° 205 impartiendo educación en la jornada Diurna, donde llegó a tener 300 alumnos. Durante los años siguientes fueron Directoras la Señora Ester Dinamarca y posteriormente la Señora Yolanda Alegría J. En 1985, un terremoto afectó mucho a Santiago Centro. La Escuela no pudo seguir funcionando debido al daño que sufrió. Cuatro Docentes forman una sociedad y deciden seguir enseñando y con esfuerzo inician por etapas la construcción de una Escuela la que hoy es la Escuela Básica Particular N° 205 Club Hípico en la comuna del Bosque.

VISIÓN

Visión del Establecimiento El Colegio Club Hípico, pretende ser un establecimiento educacional de calidad e inclusivo, que desarrolle en los estudiantes competencias y habilidades necesarias para la vida, a través de una adecuada planificación curricular y extracurricular, con acertadas metodologías de trabajo e instancias de acercamiento que comprometan a la familia en el quehacer educativo, en un ambiente que promueva el respeto, autonomía, solidaridad, seguridad y organización de toda la comunidad educativa.

MISIÓN

La Escuela Club Hípico, tiene por misión la formación integral del estudiante, basado en valores de respeto a sus semejantes y a la diversidad, solidario, autónomo, creativo, con sentido ético, respondiendo a necesidades y requerimientos del futuro, entregándoles saberes y herramientas para la prosecución de estudios superiores que la sociedad moderna exige.

IDENTIDAD DEL ESTABLECIMIENTO

- Educación inclusiva
- Comunidad educativa implicada en el quehacer diario
- Comunidad Educativa Solidaria
- Comunidad educativa autónoma
- Respeto por la diversidad.

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

ANTECEDENTES GENERALES DEL ESTABLECIMIENTO.

Nombre del establecimiento	Escuela N° 25 Club Hípico
Dependencia	Gratuito
Categorización	Emergente
Categoría de desempeño	Medio
Año Fundación	1985
Número de cursos nivel pre – básico	2
Número de curso nivel básico	3
Promedio de alumnos por curso	35
Tipo de jornada	JEC
N° de semanas de trabajo	38
N° de horas pedagógicas	38
Cantidad de alumnos prioritarios	240
Cantidad de alumnos prorección	54

La escuela se compone de un equipo de profesionales altamente calificado con los que se trabaja con el fin de fortalecer el proceso educativo, el cual consta de :

- Directivos .
 - 1 director .
 - 1 sostenedor.
 - 1 jefe técnico .
 - 1 coordinador primer ciclo.
 - 1 coordinador segundo ciclo.

- Docentes
 - 5 educadoras de párvulos
 - 12 docentes de primer ciclo.
 - 16 docentes de segundo ciclo.

- Equipo PIE
 - 7 Educadoras diferenciales .
 - 5 Psicopedagogos.
 - 2 Psicólogos.
 - 1 Fonoaudiólogo.

- Asistentes / Auxiliares de la educación
 - 30 asistentes
 - 11 auxiliares

PERFIL EQUIPO DIRECTIVO

Este equipo tiene la gran tarea de guiar , orientar y administrar y el funcionamiento del establecimiento , lo que implica una alta responsabilidad en su quehacer. El perfil de este rol debe responder a las necesidades reales donde el foco sea el mejorar y fortalecer los procesos de enseñanza - aprendizaje. Por lo cual debe tener las siguientes características :

- Creatividad, talento y experiencia personal.
- Ejercer un liderazgo efectivo y positivo.

- Orientar conocimientos y actuación de los trabajadores hacia objetivos Institucionales.

- Estimular espíritu de responsabilidad y logros personales y del equipo.
- Promover el trabajo en equipo.
- Infundir credibilidad.
- Deben estar capacitados , actualizados con el rol que cada uno desempeña.
- Habilidades comunicacionales.
- Innovadores .
- Alta expectativa de logros .
- Buen trato.

PERFIL EQUIPO DOCENTE

- Creativo, afectivo, autocrítico de su profesión.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Dominio del grupo curso, actualizado y capacitado, con altas expectativas con respecto al aprendizaje de sus estudiantes.
- Identidad con la escuela y con una alta valoración de su profesión.
- Organización.
- Fomentar el vínculo con la escuela y comunidad.

PERFIL ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN

- Comprometidos .
- Alto grado de identidad con la escuela.

- Eficientes y oportunos en el cumplimiento de sus tareas.
- Capacidad para resolver problemas.
- Promotores de buen trato.
- Comprometidos por el respeto a la diversidad.
- Capacidad de trabajar en equipo.

PERFIL APODERADOS Y FAMILIAS

- Comprometidos .
- Colaboradores y responsables frente a su comportamiento y el de sus hijos.
- Generadores de un ambiente cálido y armonioso en el hogar.
- Creativos .
- Responsables.
- Respetuoso con los profesionales del establecimiento .

ALUMNOS

- Con capacidad de demostrar respeto, compromiso y responsabilidad en sus quehaceres educativos.
- Estudiantes con la capacidad de adquirir compromisos de solidaridad y empatía respetando las diferencias individuales que puedan existir en su entorno.
- Que pueda demostrar capacidad de trabajo en equipo y que esto se vea reflejado en diversas instancias de participación, demostrando motivación y

capacidad de diálogo, desarrollando sus habilidades y descubriendo talentos según sus intereses.

- Que sea participativo en diversas actividades deportivas, artísticas y sociales que le permitan una mejor valoración de sí mismo y de los demás.
- Que desarrolle al máximo sus potencialidades intelectuales, respetando diferencias y ritmos individuales.

Al obtener la información del establecimiento y poder conocer con mayor profundidad los aspectos relevantes , se puede proceder a realizar un análisis más específico con el fin de determinar las metas y objetivos a lograr es importante mencionar que el diagnóstico para la confección de un PME es fundamental para la toma de decisiones, y es donde el equipo directivo hace proceso detallado para de esta manera organizar e invertir de la mejor manera posible los recursos . “El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a aquellas Prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Es un paso fundamental, para determinar el significado de la tarea y generar estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas.” (González, 2012) .

RESULTADOS ACADEMICOS

Los antecedentes anteriormente presentados , permiten analizar que actualmente en nuestro país se exige un constante análisis con el fin de poder realizar modificaciones cuando sea necesario y de esta forma poder encontrar las herramientas necesarias . El colegio Club Hípico se encuentra en capacitación para poder dar cumplimiento al compromiso con los niños/as y la comunidad educativa .

En relación a los últimos resultados obtenidos en la prueba de medición de logros de aprendizajes SIMCE es importante mencionar que debido a la pandemia de COVID vivida a nivel mundial , se toma la decisión en nuestro país que esta prueba no se realizará los años 2020-2021 por lo cual se tomarán en consideración los resultados de los años anteriores, siendo los siguientes:

4° BASICO

AÑO	COMPRESIÓN DE LECTURA	MATEMATICAS
2017	244	249
2018	264	252

6 ° Básico

AÑO	COMPRESIÓN DE LECTURA	MATEMATICAS
2016	223	240
2018	231	234

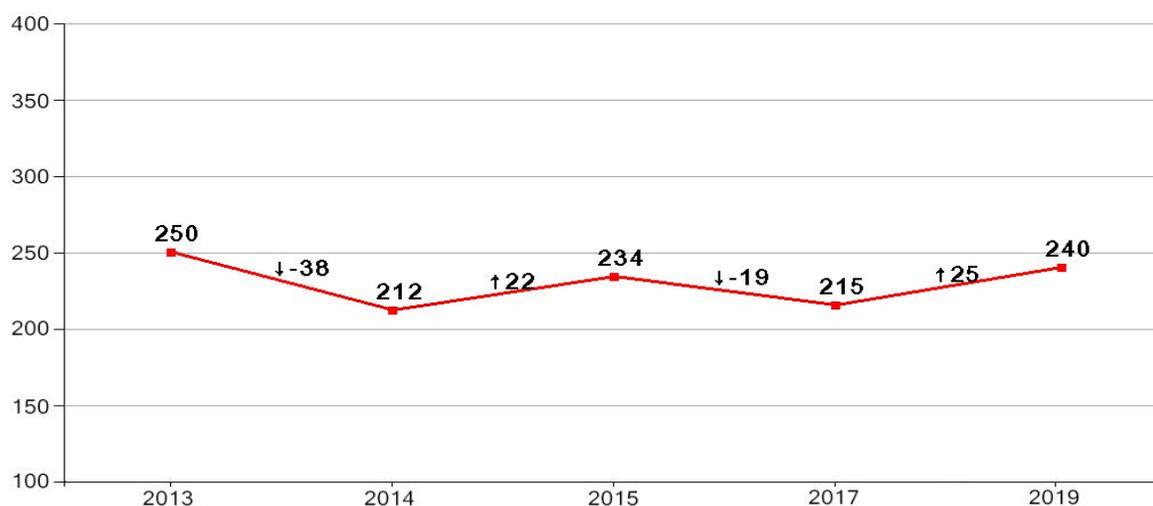
8 ° Básico

AÑO	COMPRESIÓN DE LECTURA	DE MATEMATICAS	HISTORIA Y C.SOCIALES
2017	215	237	243
2019	240	272	238

En Cuanto al análisis de resultado , podemos indicar lo siguiente :

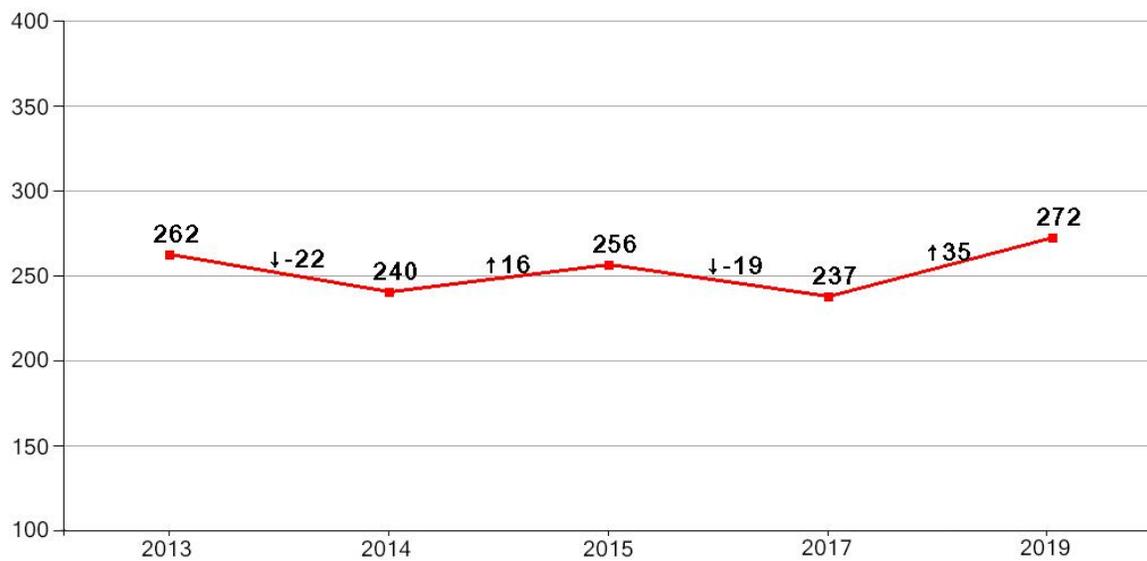
Lenguaje y Literatura: Lectura

Puntaje Promedio 2019	240
El promedio 2019 del establecimiento, comparado con el obtenido en la evaluación anterior, es:	Más alto(25 puntos)
El promedio del establecimiento, comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico, es:	Más alto(12 puntos)



Matemática

Puntaje Promedio 2019	272
El promedio 2019 del establecimiento, comparado con el obtenido en la evaluación anterior, es:	Más alto(35 puntos)
El promedio del establecimiento, comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico, es:	Más alto(27 puntos)



Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Puntaje Promedio 2019	238
El promedio 2019 del establecimiento, comparado con el obtenido en la evaluación anterior, es:	Similar(-5 puntos)
El promedio del establecimiento, comparado con el promedio nacional de establecimientos de similar grupo socioeconómico, es:	Similar(2 puntos)

Prueba	Puntaje Promedio 2014	Puntaje Promedio 2019	Variación 2014 – 2019
Historia, Geografía y Ciencias Sociales	243	238	Similar(-5 puntos)

Respecto a esto podemos mencionar que es posible apreciar un aumento en cuanto a la evaluación de resultados en relación a la medición anterior .

La evaluación de desempeño que realizó la Agencia de Calidad de acuerdo a los resultados del SIMCE rendido anteriormente manteniendo a la escuela Club Hípico en un nivel medio. Los resultados obtenidos fueron recabados de la Agencia de Calidad.

RESULTADOS INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

Indicadores de Desarrollo Personal y Social

Los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS), anteriormente llamados Otros Indicadores de Calidad, son un conjunto de índices que entregan información relacionada con el desarrollo personal y social de los estudiantes de un establecimiento. Estos son un complemento de los resultados de la prueba Simce y de los Estándares de Aprendizaje, que contribuyen, de esta forma, a una educación integral de calidad.

➤ Autoestima académica y motivación escolar

La Autoestima académica se refiere a cuán seguro se siente el estudiante de sus propias habilidades, y cuánto se valora a sí mismo en lo académico. La motivación escolar considera el gusto por estudiar, las expectativas de logro académico y el esfuerzo que está dispuesto a hacer el estudiante para obtener resultados académicos.

Sus dimensiones son:

- Auto percepción y autovaloración académica
- Motivación escolar

➤ **Clima de convivencia escolar**

El Clima de convivencia escolar se refiere principalmente a relaciones respetuosas entre los miembros de la comunidad educativa, a la correcta organización de una normativa escolar y a la existencia de entornos emocional y físicamente seguros.

Sus dimensiones son:

- Ambiente de respeto
- Ambiente organizado
- Ambiente seguro

➤ **Participación y formación ciudadana**

La Participación y formación ciudadana se refiere al compromiso de los miembros de la comunidad con el establecimiento, a la posibilidad de ser tomado en cuenta e influir en esta y a la vida cotidiana que tienen los estudiantes en el espacio escolar.

sus dimensiones son:

- Sentido de pertenencia
- Participación
- Vida democrática

➤ **Hábitos de vida saludable**

Los Hábitos de vida saludable se refieren a los hábitos de alimentación, actividad física e higiene de los estudiantes. También reflejan la manera en que el establecimiento promueve hábitos beneficiosos para la salud.

Sus dimensiones son:

- Hábitos de autocuidado
- Hábitos alimenticios
- Hábitos de vida activa.

Cuadro de resultados

Indicadores	Puntaje	Diferencia respecto a año anterior .	Diferencia respecto a establecimientos con mismo nivel socioeconómico
Autoestima académica y motivación escolar	75	Similar (0 punto)	Similar (0 punto)
Clima de convivencia escolar	76	Similar (1 punto)	Similar (0 punto)
Participación y formación ciudadana	78	Similar (1 punto)	Similar (0 punto)
Hábitos de vida saludable	71	Más alto (6 puntos)	Similar (0 punto)

ESTANDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO

Es importante considerar los estándares de calidad los cuales están establecidos desde el año 2014 en el Decreto N°73. Por el que se rigen los establecimientos para proporcionar mejoras en sus procedimientos con el fin de mejorar tanto las prácticas administrativas y pedagógicas . Esto se lleva a cabo a través de 4 dimensiones las cuales son fundamentales para lo que necesita el establecimiento.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica.

Valor	Nivel de calidad
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

1. Área de gestión del currículum

1.1. Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.				X
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)				X
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.				X

4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.				X
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.		X		
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.				X
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.				X
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.		X		
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.	X			

10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.		x		
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.			x	
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.		x		
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.		x		

1.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.			x	
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.				x
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.				x
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.				x
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.				x
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).			x	

7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.			x	
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.			x	

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.				x
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.			x	
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.				x
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para				

cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.				x
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.				x
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.		x		

Área Liderazgo Escolar

1.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.	x			
2. El sostenedor establece metas claras al director.	x			
3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente	x			

4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.	x			
5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.	x			

1.2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.	x			
2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.	x			
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.	x			
4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está	x			

funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.				
5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.	x			
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.	x			
7. El director promueve una ética de trabajo.		x		

1.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados

Proceso general a evaluar: La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.				x
2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de				

autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.		x		
3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.			x	
4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.	x			
5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.			x	
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.				

Área Convivencia Escolar

1.1. Dimensión: Formación

Proceso general a evaluar: Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).			x	
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.				x
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.			x	
4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.			x	
5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo				

(consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.				x
6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.				x

1.2. Dimensión: Convivencia escolar

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).				X
2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.				X
3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva.				X
4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.				X
5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).			X	
6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.				X

7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.				X
--	--	--	--	---

1.3. Dimensión: Participación

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.		X		
2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.			X	
3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.			X	
4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.				X
5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.				X

6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.				X
7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.				X
8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.				X
9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.				X
10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración.			X	

Área Gestión de Recursos

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa				

para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				X
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				X
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.		X		
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.			X	
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.			X	
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.		X		
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				X
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X

1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.				x
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.			x	
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.				x
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.		x		
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				x
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				x
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.			x	

1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				x
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.		x		
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.				x
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.				x
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.				X

ANALISIS DE RESULTADOS

Al reflexionar sobre los resultados obtenidos , se puede indicar lo siguiente:

DIMENSIÓN	FODA
Liderazgo	<p>Fortalezas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oficina de Dirección y Sostenedora de puertas abiertas - Se cumplen las indicaciones entregadas - Liderazgo desde la experiencia(UTP) - Verticalidad en la función pedagógica <p>Oportunidades : -Reconocimiento por parte de la comunidad y redes locales hacia sostenedora y directora.</p> <p>Debilidades: - Falta de consolidación de algunas prácticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Roles y perfiles poco claros. -Desconocimiento del PEI (desactualizado desde el año 2015) - No se delega. -Falta de tiempo para reuniones de EGE. - Cultura rígida y autoritaria.

	<ul style="list-style-type: none"> - No se potencian nuevos líderes. -Falta la evaluación docente. <p>Amenazas : -Ausencia constante de sostenedora y directora por estado de salud lo que impide poder cumplir con metas establecidas.</p>
Gestión pedagógica	<p>Fortalezas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratación Personal idóneo (Educadoras diferenciales, Fonoaudiólogo, psicopedagogos, asistente de aula). - Apoyo PIE -Disposición al trabajo - Recursos. - Coordinadoras por ciclo. - Reforzamiento Educativo - Evaluaciones externas - Acompañamiento en el aula por parte de ATE. <p>Oportunidades : -Apoyo redes locales cercanas (consultorio)</p> <p>Debilidades:</p>

	<ul style="list-style-type: none">- Escaso compromiso del apoderado con sus hijos.- Falta consolidar la ejecución efectiva y permanente de lo que se organiza y se planifica.-Reiterados problemas conductuales de los estudiantes que interfieren en el desarrollo de la clase- Responsabilidades poco claras .-No existe retroalimentación de planificaciones educativas , ni supervisión constante en sala.- Perfiles poco claros. <p>Amenazas :</p> <ul style="list-style-type: none">- Material entregado fuera de tiempo.- Problemas constantes con plataforma Web.
--	--

Convivencia Escolar	<p>Fortalezas :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Talleres Extraprogramáticos. - Un Encargado de Convivencia comprometido - Contratación de Personal idóneo (Psicólogo Orientadora) - Convenio con Centro médico, para derivaciones psicológicas, neurológicas y psiquiátricas. - Apoyo del PIE. -Plan anual de Convivencia - Salidas pedagógicas a nivel de curso <p>Oportunidades : - Apoyo psicólogos del consultorio cercano para entregar capacitación.</p> <p>Debilidades:- Falta de Cohesión en el equipo de convivencia, falta de trabajo en equipo</p> <p>Amenazas :- Ausencia de personal (licencias médicas)</p>
Recursos	Fortalezas : Los dineros son gastados

	<p>en el establecimiento.</p> <ul style="list-style-type: none">- Buena infraestructura del establecimiento-Contar con CRA- Contar con alimentación para la gran mayoría de los estudiantes- Recursos SEP <p>Oportunidades : - se cuenta con recursos extras desde la comunidad.</p> <p>Debilidades: - No existe Control de gastos planificado</p> <ul style="list-style-type: none">- No existen protocolos de adquisición.- No existen inventarios reales y al día(por subvención)- No existe responsable de controlar materiales entregados.- Hacer mejoras en el servicio, control y mantención de los laboratorios de computación y computadores de escritorio. <p>Amenazas : - Falta de supervisión de protocolos de servicio y entrega de</p>
--	---

	recursos.
--	-----------

PLAN DE MEJORAMIENTO

En cuanto a los resultados analizados a continuación se construye un plan de mejoramiento tomando en consideración los resultados con mayores debilidades en el desarrollo de cada evaluación, podemos decir que las dimensiones que se encuentran más débiles son las siguientes: Dimensión Pedagógica y Dimensión Liderazgo .

Dimensión: Gestión pedagógica

Subdimensión : Gestión Curricular

OBJETIVO	META	ACCIÓN	RESPONSABLE
<p>➤ Fortalecer el sistema de gestión pedagógica a través de lineamientos pedagógicos claros, que sean conocidos por todo el</p>	<p>El 100% de los profesores implementan una planificación anual con el fin de organizar el proceso y así poder realizar seguimiento.</p>	<p>-Realizar planificación -Realizar revisión mensual de cumplimiento de objetivos</p>	<p>.-UTP</p>

<p>equipo y que se encuentren enfocados en la mejora continua .</p> <p>➤ Realizar estrategias que permitan monitorear, retroalimentar y acompañar el trabajo pedagógico realizado por el</p>	<p>El 100 % de los profesores recibe al menos 2 retroalimentaciones anuales, acompañadas de una evaluación cualitativa de su trabajo.</p>	<p>-Realizar 2 reuniones anuales por profesor con el fin de entregar retroalimentación.</p> <p>-Organizar monitoreo de clases al menos 1 por ciclo.</p> <p>-Realizar capacitaciones 1 vez al mes referidas a tema</p>	<p>-UTP</p>
--	---	---	-------------

equipo de profesores.		elegidos por profesores.	
-----------------------	--	--------------------------	--

Dimensión : Liderazgo

Subdimensión: Liderazgo formativo y académico

OBJETIVO	META	ACCIÓN	RESPONSABLE
<p>➤ Organizar diversas instancias que permitan instalar el compromiso a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en</p>	<p>El 80% de los profesores participa de al menos 3 instancias de actividades que fortalezcan el compromiso.</p>	<p>-Talleres enfocados en la vocación e importancia del rol de ser profesor. -Capacitaciones mensuales con temas académicos establecidos por el establecimiento.</p>	<p>-Directora -UTP</p>

<p>el Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>➤ Promover una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: que proponga metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.</p>	<p>El 100 % de los profesores crea una meta por semestre para realizar con su grupo curso con el fin de mejorar logros académicos y sociales.</p>	<p>-Reuniones con grupo curso. -Reunión con cada profesor.</p>	<p>-Profesores.</p>
<p>➤ Fortalecer de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del</p>	<p>El 100% del equipo directivo realiza plan de mejoramiento con el fin de mejorar su quehacer diario.</p>	<p>-Realizar plan individual de mejoramiento personal. -Realizar reuniones mensuales de equipo con acuerdos .</p>	<p>-Equipo directivo.</p>

<p>establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.</p>			
---	--	--	--

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía Ahumada, L. (2010). Liderazgo Distribuido Y Aprendizaje Organizacional: Tensiones Y Contradicciones De La Ley De Subvención Escolar Preferencial en Un Contexto Rural. *Psico perspectivas*, 9(1), De la Vega, L. F. (2015).

Hacia Un Marco Analítico Y Metodológico Para La Evaluación Del Mejoramiento Educativo en Escuelas Chilenas. *Calidad En La Educación*, (42), 61–91.

Delors, Jacques (1994). "Los cuatro pilares de la educación", en *La Educación encierra un tesoro*. México: El Correo de la UNESCO, pp. 91- 103.

División de Educación General, (2015)

Ciclo de mejoramiento en los establecimientos Educativos Hallinger y Heck, 1996; Leithwood et al., 2006; Leithwood et al. 2008; Robinson et al., 2009; Day et al. 2009; Weinstein y Muñoz, 2012; Bellei et al., 2014 en El Bolívar, A. (2010). liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33

Jaramillo (2015) Modelos de Calidad. Mineduc. Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar.

Juárez B., D. (2013). Educación rural en Finlandia, Cuba y Colombia. Experiencias para México. San Luis Potosí: BECENE, RIESLP, Williamson Castro, G., Torres Huechucura, T., & Castro Machuca, Y. (2017). Educación Rural: Proyecto Educativo Institucional Desde Un Enfoque Participativo. *Sinéctica*, (49), 1–16

ANEXOS