



Magister En Educación Mención

Gestión de Calidad

Trabajo De Grado

Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento

Profesor: Rocío Riffo San Martín

Alumno: Darío Muñoz Bizama

Santiago - Chile, marzo 2021

Índice

Resumen.....	3
Introducción	4
Marco teórico.....	5
Conceptualización de Instrumento de Evaluación	7
Diferentes Definiciones sobre Evaluación de Desempeño Docente	8
La Evaluación Docente en el Contexto Nacional	10
Contexto Local Colegio Chañares	12
Marco contextual	14
Diagnóstico institucional.....	17
Análisis de resultados	21
Plan de mejoramiento.....	56
Bibliografía.....	59

Resumen

El constante cambio y adaptación de nuevas políticas dentro de la educación chilena, conlleva que las instituciones, sostenedores, directivos y planta docente en general se tenga que someter a una constante evaluación para la mejora de sus prácticas pedagógicas y gestión tanto de recursos como de personal.

Es por lo antes expuesto que, a través de un diagnóstico proporcionado por los Estándares Indicativos de Desempeño del ministerio de educación, se analizará los resultados obtenidos con respecto a la institución educacional Colegio Chañares ubicada en la segunda región, comuna y ciudad de Antofagasta.

Con este diagnóstico se pretende presentar un plan de mejoramiento al cabo de un año, el cual permitirá realizar cambios dentro de la institución, pero siempre con la meta de mejorar lo ya establecido, fomentando además las buenas prácticas de todos los integrantes de la institución educacional.

Introducción

Dentro de este informe, se da a conocer la situación vivida en el Colegio Chañares, esto para realizar una evaluación dentro de la institución y mostrar de manera clara el plan de mejoramiento que se presenta.

Se utilizan los Estándares Indicativos de Desempeños presentados por el ministerio de educación, los cuales se encuentran disponibles dentro de su portal web. Esto se hace para poder fundamentar el plan de trabajo debido al diagnóstico que se hace a los directivos.

Marco teórico

La Evaluación del Desempeño Profesional Docente, debe ser implementada teniendo como objetivo fundamental el satisfacer una necesidad institucional enmarcada en la planificación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) que cada colegio elabora conforme a la libertad constitucional para la formulación de sus propios proyectos institucionales.

Es así como la elaboración de un Proyecto de Evaluación Docente se realiza para determinar información sobre el nivel de los profesores en lo académico y administrativo. También nos permite orientar las políticas del colegio en lo educacional y es en ese aspecto que nuestro análisis pudimos detectar la necesidad de contar con un instrumento de evaluación del desempeño docente válido y confiable, por ello nos propusimos elaborar un instrumento que involucre a todo el estamento docente institucional, que considere las dimensiones socio-afectivas y cognitivas del proceder profesional de nuestros profesores, elementos no incorporados en su totalidad en los instrumentos de evaluación precedentes.

La investigación que conlleva a la formulación del presente proyecto tiene sustento en referentes bibliográficos y planteamientos teóricos tales como:

- A. “Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones”.

(Estatuto de los Profesionales de la Educación)

B. “La evaluación del desempeño se orienta al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores, con el propósito de contribuir al mejoramiento de los aprendizajes esperados de los niños, niñas y jóvenes. La evaluación tiene un carácter formativo y constituye una oportunidad para que el docente se conozca mejor desde el punto de vista profesional, identificando tanto sus fortalezas como los aspectos que puede mejorar”.

(Marco legal: Ley 19.993, febrero de 2004)

C. “La evaluación docente busca fortalecer la profesión docente, contribuyendo así a mejorar los aprendizajes de los alumnos. Es una evaluación de carácter formativo, ya que está orientada a mejorar la labor pedagógica de los educadores. También tiene carácter explícito, dado que el docente conoce previamente los criterios con los que será evaluado, esto es, los criterios y descriptores contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza”.

(Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, Ministerio de Educación, Chile, 2010).

Debemos entender que un Paradigma Pedagógico asume que las nuevas perspectivas del aprendizaje han motivado nuevas formas de interpretar la enseñanza y experiencias del alumno en el aula. El profesor deja de ser una autoridad que disemina conocimientos, pasa a ser facilitador de aprendizajes, (profesor competente) de modo que sus estudiantes puedan construir su propia comprensión a partir de los medios y competencias proporcionados, trabajando cooperativamente con sus compañeros.

Por lo tanto se cree que el diseño del Programa de Evaluación Docente, implica un proceso investigativo de reflexión-acción, desde la racionalidad práctica, para que se constituya en un instrumento válido y confiable que responda a las directrices del trabajo en red y el proyecto educativo de los Colegios.

La instalación de una nueva cultura evaluativa debe considerar los diversos contextos de cada grupo de docentes que debe ser adecuado a la realidad

específica del establecimiento. El docente debe ser evaluado, al igual que cualquier otro profesional, porque se relaciona con el tema de la calidad de los aprendizajes para mejorar e innovar.

La evaluación de la actividad que realizamos nos permite ejecutar ajustes y modificaciones para lograr los objetivos para los cuales fuimos contratados, en general todas las profesiones son sometidas a procesos de evaluación de desempeño.

Conceptualización de Instrumento de Evaluación

En una primera instancia se hace necesario conocer que significa un instrumento de evaluación; y para ello, a través de un enfoque estructuralista, iremos paso a paso conociendo este concepto.

Se ha definido de una manera muy simple como instrumento a aquella “Cosa o persona que sirve de medio para alcanzar un fin”. (Orozco, 1994) y evaluación como “Valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio” (Orozco, 1994); por lo tanto, al ajustar esos conceptos podríamos agregar muy someramente que un instrumento de evaluación es “aquella cosa que sirve para la valoración de conocimientos, actitudes y rendimientos de una persona”.

Para Manzi, (2013) dichos instrumentos recogen distintas perspectivas del desempeño profesional del docente, para así obtener una imagen lo más completa posible de las competencias de cada docente que participa en la evaluación.

Por lo cual podemos indicar que los instrumentos de evaluación nos permiten documentar la labor de un profesional y clasificarlo según escalas establecidas en el proceso.

Sin embargo, a pesar de las conceptualizaciones que podemos tener, Manzi, (2013) explica que lo ideal de aquellos instrumentos de evaluación cualitativos es que cambien según las necesidades de los evaluados, puesto que, al ser personas en constante cambio, es menester del instrumento obedecer a ese devenir.

Estas escalas de apreciación han pasado entonces por altibajos sobre todo en nuestro país puesto que cada grupo humano sugiere la evaluación vista de diferentes perspectivas relativas al contexto donde se desarrollan.

Diferentes Definiciones sobre Evaluación de Desempeño Docente

Valdés (2000) señala que la Evaluación de Desempeño de un profesor es "un proceso sistemático de obtención de datos validos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad".

Por lo tanto, "Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros". (Valdés, 2000)

Otras definiciones son “Evaluación del Desempeño Docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”. (Chiroque, 2006).

“El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre, mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”. (De la cruz, 2008).

Rugarcia (1994) “opina que no cambia nada en una institución educativa si la mente y el corazón de los docentes no cambian; pues son ellos quienes en definitiva orientan las acciones a tomar en el proceso enseñanza-aprendizaje, aunque con ello no se pretende decir que son los únicos responsables de la calidad académica, pero sí que todo cambio debe ser suscitado, controlado y terminado por ellos”.

Según Gago (2002). “Dice que solo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso, permite tomar decisiones para mejorar; además, es un hecho inevitable, pues de una u otra forma siempre se evalúa”.

Stiggins y Duke (1998), señalan que la evaluación del desempeño docente puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los maestros han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencias y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la

evaluación de los profesores. Ahora bien el interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos docentes que son, por lo menos mínimamente competentes en su trabajo.

Entonces creemos que lo fundamental al respecto es evaluar de acuerdo a un proyecto interno; con base en evidencias confiables y en forma sistemática; con participación de los implicados y con la aceptación de las responsabilidades respectivas.

La Evaluación Docente en el Contexto Nacional

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente de Chile fue implementado en la época de los 90, con la llamada Reforma Educacional y rige por la siguiente normativa legal:

- Ley 19.961 sobre Evaluación Docente.
- Ley 19997
- Reglamento sobre la evaluación docente.
- Ley 20158
- Ley 20501 Calidad y Equidad de la Educación

Son evaluados los docentes que pertenecen a la dotación municipal, que realizan clases en uno de los ciclos evaluados y que cumplen las condiciones de carga horaria definidos en el Reglamento sobre Evaluación Docente del MINEDUC.

La Evaluación Docente consiste en la evaluación de profesores, que ejercen en el aula en establecimientos educacionales. Este mecanismo busca contribuir a la mejora de la calidad de la educación fortaleciendo la profesión docente. Es de **carácter formativo** está orientado a **mejorar el desempeño de los docentes**, es explícito puesto que el docente conoce con anterioridad la forma en la cual será evaluado. Se pretende mejorar la calidad de los docentes en cuanto se pueda retroalimentar a las falencias que presenta. Esta evaluación debiera permitir también mejorar los procesos de selección y apoyo a los profesores para que el cambio se vuelva más global.

La evaluación se realiza sobre la base de las evidencias del desempeño profesional de cada docente recogidas a través de cuatro instrumentos: Autoevaluación, Entrevista por un Evaluador Par, Informes de Referencia de Terceros y Portafolio de desempeño pedagógico, todos los cuales deben guardar relación con los dominios, criterios y descriptores fijados en el Marco para la Buena Enseñanza y contar con la aprobación previa del CPEIP del Ministerio de Educación.

Niveles de Desempeño

De acuerdo a la evaluación, al profesor se lo clasifica como:

A. Desempeño destacado: Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado.

B. Desempeño competente: Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente.

C. Desempeño básico: Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).

D. Desempeño insatisfactorio: Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

Si el profesor se niega a ser evaluado sin la debida justificación, es evaluado como insatisfactorio.

La evaluación se realiza durante un año y es posible que quienes sean evaluados una vez, puedan ser evaluados en una segunda instancia a menos que su desempeño sea insatisfactorio, por otro lado estos instrumentos sólo son aplicados a nivel escolar municipal y no en colegios particulares.

Contexto Local Colegio Chañares

Ya hemos especificado los datos del establecimiento educacional que se levanta como campo de acción para este plan de mejoramiento, por lo que en este apartado daremos a conocer la pauta usada para evaluar a los docentes de ese plantel.

Podemos describir, a modo de comentario y análisis que la evaluación aplicada en la institución en la cual realizamos el trabajo de campo, es un tanto insuficiente puesto que:

1. Los docentes son evaluados con una frecuencia no especificada.
2. Generalmente son evaluados sólo por Dirección de Ciclo.
3. Un profesor puede ser evaluado 5 veces a la semana y luego no ser evaluado en un período extenso.

4. Las planificaciones y evaluaciones son evaluadas una sola vez al año.
5. Los criterios de evaluación son cualitativos, por lo tanto el profesor no sabe en cuanto debe mejorar o de qué manera es sobresaliente en sus parámetros. Por lo mismo nunca se sabe si un profesor es competente del todo.
6. En general se evalúan actitudes antes que procedimientos y/o metodologías.

Marco contextual

El establecimiento que se analiza es el Colegio Chañares, el cual es una institución educacional de carácter privado de la ciudad de Antofagasta.

Dentro de las características que posee el Colegio Chañares, aparte de ser un colegio privado con programa humanista-científico, es ser un colegio mixto, pero con los cursos segregados por sexo. Es decir, un colegio que, si bien hay hombres y mujeres, estos a la vez no comparten durante clases, solo en recreos. Esto es único en la región de Antofagasta y obedece a dos conceptos instaurados en la institución:

- 1) Los hombres y mujeres aprenden de manera distinta y por ende deben ser separados por sexo para que su aprendizaje sea óptimo.
- 2) Los lineamientos religiosos de la institución, que obedecen al Opus Dei, fundamentan que los hombres y mujeres no deben convivir todo el día porque no tienen el mismo desarrollo y se deben enfocar en sus estudios. Siendo distractores dentro de la clase, es decir, los varones son distractores para las damas y las damas son distractores para los varones.

El estudio realizado se plantea en el año 2021 donde, a nivel mundial se vive un estado de pandemia, la cual ha llevado a tomar distintas determinaciones por parte del gobierno y el ministerio de educación con relación al “normal” desarrollo de las actividades relacionadas a los establecimientos educacionales. Esto ha implicado una constante reorganización de las actividades tanto de la planta directiva como de la planta docente.

El Colegio Chañares se considera un colegio que se ha ido consolidando dentro de la comuna de Antofagasta por ser una institución con 25 años, aproximadamente, de vida.

En sus inicios, era un colegio enfocado solo para niñas, pero las constantes necesidades tanto de matrículas como la demanda constante de las familias pertenecientes a la institución para que se abriera la posibilidad de incluir a los varones, hicieron que el colegio tomara la determinación de ser mixto con un solo curso por nivel. Desarrollando clases desde pre-básica hasta cuarto medio.

A lo largo de los años y al ver que su crecimiento era sostenido en el tiempo, el directorio junto a su representante legal, deciden presentar un proyecto de infraestructura nueva el cual fue desarrollado y finalizado con la entrega a finales del año 2009. Comenzando sus clases y el proceso de acreditación por parte del ministerio en cuanto a temas infraestructurales, hacia el año 2010-2011.

Esta nueva infraestructura, permite tomar la determinación de poseer dos cursos por nivel, pero separando hombres de mujeres. Es decir, el curso que fuese con denominación A (primero A, segundo A, etc.) sería exclusivamente de mujeres, conllevando esto a que el curso con denominación B (primero B, segundo B, etc.) fuese exclusivo de varones. Cabe destacar que esta modalidad es solo desde primero básico hasta cuarto medio, siendo jardín infantil completamente mixto.

Al igual que la mayoría de las instituciones de carácter privado dentro de la región, lamentablemente por temas de pandemia se ha generado una baja en la cantidad de matrícula dentro de los niveles que se poseen. Es por esto que, a partir

del año 2020 a la actualidad, se ha pasado de un total de aproximadamente 750 alumnos a una matrícula de aproximadamente 600 alumnos. Esto ha llevado a tomar determinaciones de carácter contable con respecto a la distribución de los recursos destinados dentro de la institución.

Si bien, el Colegio Chañares es una institución con lineamientos católicos, no es considerado dentro de la matrícula que las familias sean pertenecientes a esta religión. En la actualidad, dichas familias, son consideradas dentro de la clase media-alta, lo cual permite una gran distribución de realidades socioeconómicas y culturales dentro de la institución. Esto debido a la gran migración por parte de familias venezolanas, peruanas, bolivianas y colombianas, con lo cual es una realidad latente dentro de la región y que ha traído un gran enriquecimiento cultural.

Diagnóstico institucional

A continuación, se presenta de forma resumida el diagnóstico institucional realizado al Colegio Chañares en marzo del 2021. El desarrollo de cada punto se encuentra en el Anexo 1 donde se muestra de manera detallada cuales son los indicadores logrados, además de la descripción de estos.

DIMENSIÓN DE LIDERAZGO

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Liderazgo Sostenedor	1.1			X	
	1.2		X		
	1.3			X	
	1.4		X		
	1.5			X	
	1.6			X	

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Liderazgo Director	2.1			X	
	2.2		X		
	2.3			X	
	2.4		X		
	2.5		X		
	2.6			X	
	2.7		X		

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Planificación y Gestión de Resultados	3.1	X			
	3.2		X		
	3.3	X			
	3.4	X			
	3.5			X	
	3.6			X	

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Gestión curricular	4.1			X	
	4.2		X		
	4.3			X	
	4.4		X		
	4.5			X	
	4.6			X	
	4.7		X		

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Enseñanza y aprendizaje en el aula	5.1			X	
	5.2			X	
	5.3			X	
	5.4			X	
	5.5			X	
	5.6		X		

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6.1		X		
	6.2			X	
	6.3			X	
	6.4			X	
	6.5			X	
	6.6	X			
	6.7	X			

DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Formación	7.1			X	
	7.2		X		
	7.3			X	
	7.4			X	
	7.5			X	
	7.6			X	
	7.7			X	

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Convivencia	8.1			X	
	8.2			X	
	8.3			X	
	8.4			X	
	8.5			X	
	8.6			X	
	8.7			X	

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Participación y vida democrática	9.1			X	
	9.2			X	
	9.3			X	
	9.4			X	
	9.5			X	
	9.6			X	

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Gestión de personal	10.1			X	
	10.2			X	
	10.3			X	
	10.4			X	
	10.5			X	
	10.6			X	
	10.7			X	
	10.8			X	
	10.9			X	

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Gestión de recursos financieros	11.1			X	
	11.2			X	
	11.3			X	
	11.4			X	
	11.5			X	
	11.6			X	

Dimensión	Estándar	Desarrollo			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
Gestión de recursos educativos	12.1			X	
	12.2			X	
	12.3		X		
	12.4			X	
	12.5			X	

Análisis de resultados

Dimensión: Liderazgo del sostenedor.

Estándar:

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.

a) Fortalezas: en este punto se puede destacar lo siguiente:

- i. Se destaca la alta prolijidad con la cual se maneja la información de eficiencia interna, relacionada a la matrícula, asistencia, retención y posibles repitencias.
- ii. Se destaca el grado de cumplimiento del proyecto educativo, que si bien no se cumple a cabalidad al 100% se podría mencionar que bordea dentro del 90% ya que se va ajustando según la necesidad.
- iii. El estado financiero es una de las fortalezas con las que más se destaca el sostenedor ya que cumple a cabalidad con el presupuesto establecido en el año anterior, dentro de lo cual se destaca el manejo de recursos tanto para adquisición de material como la gestión de recursos en los distintos ciclos dentro de la institución.
- iv. A diferencia de algunas instituciones, el sostenedor, que también es el gerente general del colegio, siempre se encuentra en las dependencias del colegio por lo tanto puede conocer de forma inmediata todos los aspectos relevantes que puedan trascender dentro de la institución.

b) Debilidades: dentro de los aspectos que se pueden mencionar como debilidad son:

- i. No rendir cuenta anual a toda la comunidad educativa en cuanto al porcentaje de cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa educacional vigente. Esta información solo se maneja a nivel de directorio donde se encuentran presentes los inversionistas de la institución educacional. Al cuerpo docente solo se le informa lo relacionado a los logros académicos.
- ii. El sostenedor no entrega una mayor relevancia a la evaluación docente ya que esta no es determinante en la toma de decisiones con respecto a la gestión de la planta docente.
- iii. La institución no posee un plan de mejoramiento o no es entregado e informado de manera pública, esto conlleva a que no se pueda tener registro del grado de cumplimiento de este plan.

1.2: El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.

a) Fortalezas: Dentro de las fortalezas que pueden ser mencionadas en este punto son las siguientes:

- i. La definición establecida por escrito de los encargados de elaborar el presupuesto anual, en lo relacionado a las labores docentes, capacitaciones por ciclo y contratación de personal. También a esto se debe agregar, que el sostenedor es el encargado de la revisión final y aprobación del presupuesto anual con previa información al directorio.
- ii. Los descriptores de cargos están bien definidos a nivel educacional, es decir, tanto rector como directivos tienen claridad en sus labores

dentro de la institución y a quien deben consultar o acudir en caso de ser necesario.

b) Debilidades: las debilidades que se presentan en este punto son enumeradas a continuación:

- i. No se posee conocimiento del procedimiento y los encargados de actualizar el Proyecto Educativo Institucional, esto se puede visualizar en la cantidad de tiempo que ha transcurrido a partir de la última actualización del proyecto educativo.
- ii. Al no tener conocimiento público sobre el plan de mejoramiento, no se puede establecer si este punto es considerado o saber si se cumple a cabalidad dentro de los estándares establecidos.
- iii. En el ámbito administrativo y apoyo a la planta docente, no se posee claridad dentro de los descriptores de cargo ya que no se han definido y no se han dado a conocer a la comunidad. Esto ocasiona una ambigüedad a la hora de tomar decisiones porque constantemente se ven cuestionadas por personas que no corresponden al área pedagógica.

1.3: El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará el establecimiento, y cumple con sus compromisos.

- a) Fortalezas: este es uno de los puntos con mayor satisfacción que posee el director, es por eso que las fortalezas son múltiples y van relacionadas a los puntos establecidos dentro del estándar
- b) Debilidades: en este punto faltaría solo definir la reunión anual con el directivo y administrativo para revisar el funcionamiento general del establecimiento.

1.4: El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.

a) Fortalezas:

- i. El sostenedor, en conjunto con el director, establecen altas expectativas con relación al logro de las metas en distintos aspectos dentro de la comunidad.

b) Debilidades:

- i. la debilidad que se logra apreciar en este punto es la nombrada en el estándar relacionado a la entrega de retroalimentación oportuna al menos dos veces al año. Esto no logra ser establecido en conjunto con el director, lo cual solo recibe una retroalimentación al finalizar el año al presentar los objetivos establecidos para el año siguiente.
- ii. Las metas no poseen un plazo claro para ser cumplidas, solo son expresadas de manera escritas, pero sin hitos importantes que puedan ser evaluados.
- iii. Si bien se logra establecer la mayor cantidad de atribuciones que tiene el director, en muchas ocasiones es el mismo sostenedor que interfiere directamente en la toma de decisiones en el ámbito educacional, creando una confusión dentro de la plana docente en cuanto a la toma de decisiones y en quién las debe asumir.

1.5: El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.

a) Fortalezas:

- i. Se han realizado múltiples cambios físicos dentro del establecimiento, empezando con la creación de una nueva dependencia en la cual actualmente se imparten las clases.
- ii. Todas las determinaciones que se han tomado, siempre son analizadas desde jefaturas directas y llegando a última instancia a sostenedor, dando todas las explicaciones técnicas que merece cada toma de decisión.

b) Debilidades:

- i. El sostenedor no toma las determinaciones en conjunto con el centro de padres y apoderados, esto es porque no existe dicho centro de padres y apoderados que logre trabajar en conjunto para mejorar distintos aspectos dentro del establecimiento, siempre ofreciendo una mirada de apoderado.

1.6: El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.

a) Fortalezas:

- i. El sostenedor al tener su oficina dentro de las dependencias del establecimiento logra mantener una comunicación fluida con el rector del Colegio Chañares
- ii. Está establecido dentro del establecimiento el plan de comunicación con la comunidad educativa.

iii. Siempre el sostenedor se ha caracterizado por responder oportunamente cualquier necesidad que surja dentro del establecimiento.

b) Debilidades:

i. Muchas veces no se respeta de forma óptima el plan de comunicación entre apoderados y entidades del colegio. En algunos casos, los apoderados conversan directamente con el sostenedor, el cual toma determinaciones no necesariamente establecidas en su cargo y que muchas veces desconocen completamente los estamentos de jefatura dentro del establecimiento

Dimensión: Liderazgo del director

Estándar:

2.1: El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.

a) Fortalezas:

- i. El rector se caracteriza por la constante presencia que tiene dentro de las dependencias, se acerca a conversar con cada entidad dentro de este logrando conocer a la mayoría de las personas que forman parte de la comunidad.
- ii. El rector asume responsabilidad directa por los resultados obtenidos durante el año

b) Debilidades:

- i. Falta rendición de cuenta de manera semestral o trimestral al sostenedor, esto facilitaría la toma de decisiones a tiempo para la mejora continua que esto implica.
- ii. Falta la observación de las clases por parte del rector, aunque esta responsabilidad recae en los directores de los distintos ciclos quienes les informan en reuniones semanales o mensuales.

2.2: El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.

a) Fortalezas:

- i. Ha sido establecido como sello personal del rector, la capacidad para que la comunidad logre un compromiso con sus labores y con las metas educacionales

b) Debilidades:

- i. El rector solo articula las metas educativas con el equipo directivo de la institución, dejando de lado la opinión de los docentes en cuanto a las metas, prioridades y orientación del establecimiento.

2.3: El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.

a) Fortalezas:

- i. Constantemente el rector esta promoviendo altas expectativas dentro del establecimiento, los cuales siempre han sido progresivos, estos siempre van de la mano con experiencias y conocimientos de superación tanto de la planta docente como la superación vista en los estudiantes.
- ii. Tanto los docentes como los apoderados confían y tienen altas expectativas en sus hijos y estudiantes. Con esto se logra un compromiso importante con los apoderados hacia las actividades que realiza el establecimiento.

b) Debilidades:

- i. Falta el reconocimiento del esfuerzo, logros y avances de parte del rector hacia la planta docente.

- ii. Aún no se logra que los estudiantes tengan confianza en sus capacidades, conllevando que no se propongan metas ambiciosas dentro de su desarrollo escolar

2.4: El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.

a) Fortalezas:

- i. Siempre el personal recibe una constante comunicación por parte del rector en cuanto a lo que se espera de ellos, destacando la entrega constante que tienen hacia sus estudiantes.

b) Debilidades:

- i. Si bien realiza una gran labor dentro de sus funciones, se presentan problemas para delegar responsabilidad, entregando mucha responsabilidad a algunos pocos y no entrega de manera óptima solución a los problemas que se pueden presentar.
- ii. Las decisiones son tomadas con bastante calma, lo que ocasiona en algunos casos el excesivo tiempo para dar alguna respuesta.

2.5: El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.

a) Fortalezas:

- i. El rector siempre ha visto la oportunidad dentro de las dificultades que se han presentado ya que la experiencia en distintas problemáticas que se han presentado ha logrado que sean instauradas como

oportunidades claras de mejora estableciendo una idea clara y concisa para el mismo problema, en caso de presentarse a futuro.

b) Debilidades:

- i. Si bien el rector está atento a los posibles problemas que puedan surgir, es cuando encuentra la solución que no busca mejorar esta decisión o establecer una mejora en la acción a realizar en caso de que vuelva a suceder.
- ii. No se ofrecen instancias para que se tome realmente conciencia de lo que se puede mejorar dentro de los estamentos relacionados a la planta docente llegando, en última instancia, a esperar a finalizar el año para recién promover este tipo de situación que se pudo haber mejorado con anterioridad.

2.6: El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.

a) Fortalezas:

- i. El rector se preocupa constantemente del ambiente laboral y la forma en que se va desarrollando. Con esto busca que sea lo más armónico posible y que tenga altos estándares de exigencia con su planta docente.
- ii. Los problemas interpersonales no se agravan ya que son solucionados a tiempo por el rector, esto ha permitido que el ambiente laboral sea bastante llevadero y tranquilo para el trabajo colaborativo.

b) Debilidades:

- i. Si bien el rector se preocupa de su ambiente laboral, muchas veces al no ser informado por sus directivos, él no toma conocimiento de lo que puede estar pasando o complicando a su planta docente

2.7: El director instaure un ambiente cultural y académico estimulante.

a) Fortalezas:

- i. Los diarios murales son utilizados dentro de la sala de clases, lo que ocasiona que los estudiantes siempre se motiven a formar parte de estos con noticias o trabajos que han sido destacados dentro de las asignaturas.
- ii. El rector gestiona y difunde constantemente actividades de actualización profesional. Siempre invita a los docentes a perfeccionar su conocimiento y prácticas dentro del aula.

b) Debilidades:

- i. En el establecimiento no existe un periódico escolar, los diarios murales solo son de exclusividad de las salas y no se ha logrado que los estudiantes se motiven a realizar actividades extracurriculares que desarrollen el ámbito cultural.
- ii. El rector no participa junto a los docentes de los perfeccionamientos o actividades enriquecedoras para las prácticas docentes.

Dimensión: Planificación y gestión de resultados

Estándar:

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.

a) Fortalezas:

- i. El proyecto educativo institucional cuenta con los antecedentes institucionales y sus características
- ii. Existe una constante difusión sobre el proyecto educativo institucional para que toda la comunidad lo conozca y logre adherir. Esto se promueve por varios canales tanto digitales como presenciales.

b) Debilidades:

- i. El proyecto educativo no se actualizó en 10 años, es por eso que no se considera que esté actualizado ni que pueda cumplir con los requerimientos actualizados en el ámbito educacional.

3.2: El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.

a) Fortalezas:

- i. El establecimiento considera dentro de su proceso de autoevaluación los siguientes factores: resultados académicos, índice de satisfacción de los padres y apoderados, cumplimiento del proyecto educativo institucional.

b) Debilidades:

- i. Dentro del proceso de autoevaluación todavía falta recopilar la información de parte de los estudiantes hacia la institución y recopilación de los docentes hacia jefaturas directas y rector.
- ii. En el informe se carece de datos y evidencias que respalden las conclusiones obtenidas.

3.3: El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.

a) Fortalezas:

- i. El plan de mejoramiento establece a los responsables de la ejecución de las acciones

b) Debilidades:

- i. El establecimiento no cuenta con un plan de mejoramiento que involucre a toda la comunidad dentro de la elaboración de este, al igual que no es de conocimiento público tanto en las modificaciones, en las metas estipuladas, plazos y presupuestos que se cuenta para esto

3.4: El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.

a) Fortalezas:

- i. El sostenedor ha sido capaz de gestionar el plan de mejoramiento durante el proceso del establecimiento, generando un informe anual para el directorio.

b) Debilidades:

- i. El establecimiento al no tener un plan de mejoramiento conocido por toda la comunidad no se puede establecer un sistema para monitorear el estado de avance de este.
- ii. Tampoco se tiene gente encargada de supervisar el estado de avance por ser un plan de mejoramiento hermético y que no involucra a la comunidad.

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 apoderados del establecimiento.

a) Fortalezas:

- i. El establecimiento ha recopilado información que ha sido relevante al momento de analizar ya que se puede tener una visión clara de cada aspecto relacionado tanto a las características del establecimiento como al contexto de este.
- ii. La información recopilada está organizada dentro de la base de datos del establecimiento, siendo de exclusiva responsabilidad de la planta administrativa del establecimiento.

b) Debilidades:

- i. En algunas ocasiones, la información relacionada a la planta docente no está actualizada, ocasionando con esto algunas incongruencias con lo correspondiente a las horas extras o permisos que se poseen. Siendo los mismos docentes los encargados de informar a la persona encargada del área.

3.6: El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.

a) Fortalezas:

- i. Todos los estamentos del colegio son capaces de reconocer las principales métricas establecidas para el análisis de los indicadores.
- ii. Todos los años se realiza un análisis a nivel comunal y regional sobre los resultados obtenidos tanto para SIMCE como para P.T.U. en esto se buscan las relaciones que pueden existir entre los alumnos y las condiciones en las cuales se encontraron durante el año escolar.
- iii. Los datos obtenidos les han servido para tomar distintas acciones de mejoramiento en el aula y con los profesores, con esto se busca mejorar los puntajes y prácticas que estos conllevan.

b) Debilidades:

- i. Al no pertenecer al sistema público de educación, se necesita reconocer las métricas relacionadas a este sistema.
- ii. Falta reconocimiento hacia los profesores encargados de los distintos niveles cuando logran puntajes que son considerados buenos.

Dimensión: Gestión curricular

Estándar:

4.1: El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.

a) Fortalezas:

- i. Se logra definir los horarios de forma armónica, con tal de establecer los tiempos necesarios y óptimos de cada profesor.
- ii. Para generar los horarios se consideran las horas de libre disposición para la realización de reuniones y así no interrumpir las labores técnico-pedagógicas.

b) Debilidades:

- i. Se generan en algunas instancias reuniones innecesarias, en la cual se entrega información que pudiese haber sido compartida mediante un correo electrónico y que no trasciende en las labores educativas.

4.2: El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.

a) Fortalezas:

- i. La alta adquisición y gestión de los recursos dentro el aula, han permitido que se desarrollen de mejor manera las actividades dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje

b) Debilidades:

- i. Las políticas comunes y lineamiento que se comparten solo con algunas asignaturas no han permitido un aprendizaje transversal global dentro de los distintos estamentos dentro del establecimiento.

4.3: Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

a) Fortalezas:

- i. Los profesores son capaces de planificar según las bases curriculares, considerando que los textos de estudio sirven de complemento para las clases.
- ii. Los profesores entregan planificaciones anuales, donde establecen los contenidos y la forma en que se distribuirán durante el año académico, pero de igual forma se considera la adaptación de dichas planificaciones debido a distintas situaciones que pueden surgir durante el año.

b) Debilidades:

- i. Falta que el director se involucre más con el análisis y comentarios reflexivos sobre las planificaciones elaboradas.

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.

a) Fortalezas:

- i. Se realizan periódicamente observación de clases para mejorar las actividades y técnicas pedagógicas que se implementan en el aula.
- ii. El trabajo realizado por los estudiantes es supervisado por los docentes en el aula, pero de igual forma, tanto directivos como rector supervisan periódicamente los elementos empleados por los estudiantes para el desarrollo de las clases.

b) Debilidades:

- i. No se realiza una reunión mensual con cada asignatura, se deja una reunión por semestre si es que así fuese la oportunidad. Con esto no se logra un análisis de parte del rector y miembros de la planta del directorio

4.5: El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.

a) Fortalezas:

- i. Las políticas de evaluación están establecidas dentro del reglamento y es de conocimiento público de cada miembro del establecimiento.
- ii. Se establece un tiempo prudente para revisar las evaluaciones generadas por los profesores y su pronta implementación. Con esto se genera una evaluación acorde a cada nivel y con una dificultad pertinente a los estudiantes y a las exigencias del establecimiento.

b) Debilidades:

- i. Aún falta generar diversas evaluaciones, es decir, no establecer como único medio de evaluación sumativa una prueba escrita donde los alumnos tienen que simplemente responder lo que se les pregunta.

4.6: El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.

a) Fortalezas:

- i. El seguimiento, a cargo de los directivos de cada ciclo, se realiza a todos los cursos y asignaturas los cuales, en conjunto con el profesor, buscan las estrategias necesarias para poder generar aprendizajes significativos en los estudiantes. Además, se realiza un análisis

sistemático de los resultados conforme las evaluaciones sean revisadas y supervisadas por el docente a cargo.

- ii. Los docentes están siempre dispuestos a generar distintas estrategias remediales en caso de tener resultados deficientes o que afecten a la gran mayoría de los estudiantes.

b) Debilidades:

- i. Falta la pronta identificación de los estudiantes que necesitan reforzamientos ya que se logra realizar recién en la mitad de cada semestre.

4.7: El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.

a) Fortalezas:

- i. Se promueve constantemente el apoyo entre docentes para la realización de material, el cual es compartido con cada departamento o con cada estamento dentro del establecimiento

b) Debilidades:

- i. Dentro de las reuniones de profesores, algunos se muestran pasivos ante la situación y solo alguno de ellos son los que participan.
- ii. Compartir lecturas y materiales de apoyo, se realiza de forma ocasional. Se debe promover de manera sistemática esta oportunidad.

Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Estándar:

5.1: Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.

a) Fortalezas:

- i. El gran profesionalismo de los docentes permite establecer el compromiso con la institución y con sus clases, es por esto que se tiene certeza de que los profesores imparten clases alineadas a los OA de cada nivel.

b) Debilidades:

- i. Falta monitorear si las habilidades y actitudes se cumplen dentro de lo establecido.

5.2: Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.

a) Fortalezas:

- i. El docente de esta institución tiene una variedad de herramientas que utiliza a su favor con tal de que los estudiantes entiendan, contextualicen e implementen el aprendizaje obtenido durante y fuera de clases.

b) Debilidades:

- i. Falta generar el cambio de estrategia durante la clase al detectar que los estudiantes no logran entender el concepto.

5.3: Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.

a) Fortalezas:

- i. Los docentes respetan los momentos claves de las clases, considerando su inicio, desarrollo y término de esta.

b) Debilidades:

- i. Falta generar la autogestión de los estudiantes con el material extra entregado por los docentes para el desarrollo de la clase.

5.4: Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.

a) Fortalezas:

- i. La planta docente ha generado un interés y preocupación propia dentro de su carrera pedagógica, cada docente es capaz de prestar atención a cada uno de sus estudiantes.
- ii. La poca cantidad de estudiantes por sala, permite que los docentes sean capaces de pasearse por cada puesto prestando atención a cada uno de ellos en un tiempo determinado.

b) Debilidades:

- i. Falta una retroalimentación durante el proceso, más que al final de cada evaluación.

5.5: Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.

a) Fortalezas:

- i. Los docentes son capaces de gestionar el tiempo dedicado de cada una de sus clases para obtener el mayor provecho dentro de ellas.

- ii. A los estudiantes se les incentiva el orden dentro de la sala y respecto tanto hacia sus profesores como a sus compañeros.

b) Debilidades:

- i. Las plataformas utilizadas en el establecimiento, conllevan una perdida inicial de tiempo para poder utilizarlas tanto por el inicio de estas como por agentes externos como es el caso de internet.

5.6: Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.

a) Fortalezas:

- i. Al ser pocos estudiantes dentro del aula de clases, se promueve la participación de la mayoría de ellos, logrando un desarrollo de las habilidades sociales dentro del grupo curso.
- ii. Los profesores poseen estándares considerables en los tiempos para que los estudiantes entreguen sus labores, además de cuidar los detalles que deben poseer.

b) Debilidades:

- i. Muchas veces los alumnos, por no quedar mal con sus compañeros, no realizan las preguntas en el momento oportuno. Esto conlleva, muchas veces, a que se acerquen fuera del horario de clases o, en su mayoría, queden con la duda hasta la clase siguiente.
- ii. Falta promover aún más la autogestión e independencia de los estudiantes en lo que respecta a sus estudios, la mayoría se preocupa en tiempo de evaluaciones de estudiar y repasar todas las materias en las cuales serán evaluados.

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Estándar:

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.

a) Fortalezas:

- i. El establecimiento posee especialistas que brindan apoyo a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- ii. Cuando se logran detectar a los estudiantes que necesitan apoyo, se realizan distintas actividades para que estos puedan adquirir las competencias necesarias de la asignatura.
- iii. Se lleva un registro interno de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

b) Debilidades:

- i. Los profesores no cuentan con un apoyo constante en el ámbito psicopedagógico para poder detectar a tiempo a aquellos estudiantes que poseen necesidades educativas especiales.
- ii. Muchas veces, los estudiantes que necesitan ayuda no asisten a los reforzamientos programados. Esto genera un retraso en la adquisición de las competencias necesarias.
- iii. El establecimiento no posee capacidad suficiente para tratar a todos los estudiantes con necesidades educativas especiales dentro de las dependencias.

6.2: El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.

a) Fortalezas:

- i. El establecimiento cuenta con una gran cantidad de actividades extracurriculares que ofrece año a año a los estudiantes.
- ii. Se fomenta, con distintas instancias durante el año, a participar de al menos una actividad extracurricular que permite el desarrollo íntegro del estudiante.

b) Debilidades:

- i. Existe poco interés por parte de los estudiantes a participar en actividades que no sean de carácter deportivo. Esto ha conllevado al cierre de academias que desarrollan aspectos culturales y no tanto deportivos.

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.

a) Fortalezas:

- i. Semestralmente se desarrolla un consejo de profesores preventivo y para detectar a los estudiantes con posibles problemas de cualquier índole. Además, los profesores jefes se encargan de realizar un monitoreo y de recibir información por parte de los profesores de asignatura en caso de que exista alguna situación puntal con algún estudiante.
- ii. Se posee una estructura de fichas de los estudiantes que facilita bastante la lectura de antecedentes de los estudiantes, esto para hacer un seguimiento que conlleve una toma de decisiones tempranas con respecto a los estudiantes.

b) Debilidades:

- i. El contacto con los apoderados no se logra en su totalidad con el grupo curso, siempre existen apoderados que no se pueden contactar o que no se involucran en los deberes escolares de sus pupilos.

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.

a) Fortalezas:

- i. Los estamentos del establecimiento están alineados para la pronta detección de alumnos con riesgo de deserción.
- ii. Al detectar a un estudiante con un latente riesgo de deserción, se toman las medidas de forma proactiva. Antes esto se tiene una mayor comunicación con el apoderado, con el estudiante y con cada uno de los profesores para que tengan especial atención y vayan informando del progreso del estudiante.

b) Debilidades:

- i. En el establecimiento se reconoce que no se poseen los medios para ofrecer apoyo interno a cada familia que lo necesite con respecto a los problemas que puede presentar. Es por esto que se deriva constantemente a especialistas externos que puedan brindar dicha ayuda, pero se debe mantener una constante comunicación con el establecimiento.

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.

a) Fortalezas:

- i. Se realizan constantes charlas relacionadas a la continuidad de estudios al igual que se fomenta el intercambio estudiantil.
- ii. Se asisten a constantes exposiciones y ferias, donde se muestra una gran variedad de oportunidades en relación a la continuidad de estudios.

b) Debilidades:

- i. Muchas veces, los estudiantes no tienen claro al finalizar su periodo escolar la continuidad que van a seguir más adelante. Esto conlleva a que los estudiantes tomen malas decisiones y generen un constante cambio de carreras o deserción universitaria.

6.6: Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.

a) Fortalezas:

- i.

b) Debilidades:

- i. El establecimiento no está adscrito al Programa de Integración Escolar

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.

a) Fortalezas:

i.

b) Debilidades:

i. El establecimiento no está adscrito al Programa de Educación Intercultural

Dimensión: Formación

Estándar:

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.

a) Fortalezas:

- i. El establecimiento dentro de su proyecto educativo promueve que los estudiantes se desarrollen de manera íntegra, es decir, que desarrollen ámbitos espirituales, deportivos, morales y afectivos.
- ii. El establecimiento posee un encargado de convivencia, el cual constantemente monitorea el plan de formación enfocado en la religión católica.
- iii. El establecimiento posee dentro de su carga académica las clases de orientación, jornadas de formación y consejos de curso

b) Debilidades:

- i. En muchas ocasiones a los estudiantes no les interesa seguir los lineamientos católicos del establecimiento, es por esto que no prestan demasiada atención a este tipo de instancia.
- ii. La implementación del inicio de la jornada con el profesor jefe se descartó con el tiempo por la modificación constante de los horarios en torno a esta determinación.

7.2: El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.

a) Fortalezas:

- i. Existe, dentro del establecimiento, una persona encargada exclusivamente al desarrollo del plan de formación de los estudiantes.

b) Debilidades:

- i. El establecimiento no posee un monitoreo constante sobre la ejecución del plan de formación

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.

a) Fortalezas:

- i. La comunidad escolar transmite constantemente la noción de que todos podemos ser mejores personas día a día. Esta idea se lleva a cabo con cada acción que se puedan generar dentro del establecimiento tanto de los directivos, docentes y estudiantes.

b) Debilidades:

- i. Muchas veces los estudiantes no se sienten apoyados en sus hogares con respecto a lo que se trata de implementar en el establecimiento.

7.4: El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.

a) Fortalezas:

- i. El profesor jefe debe conocer a cabalidad a sus estudiantes, esto es posible por la cantidad moderada de estudiantes presentes por curso

b) Debilidades:

- i. El profesor jefe no puede asumir tareas de orientación con respecto a la sexualidad, esto debido a que los estamentos del establecimiento no lo permiten.

7.5: El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.

a) Fortalezas:

- i. Los docentes, constantemente promueven el respeto hacia sus compañeros y profesores mismos. Esto se enfatiza, independientemente de la nacionalidad, color de piel o nivel socioeconómico al cual se pertenezca.
- ii. Constantemente se busca la mejor manera de solucionar alguna situación puntual que involucre a los alumnos, para esto se posee entidades dentro de la institución que brindan el total apoyo tanto como mediadores como entes resolutivos.

b) Debilidades:

- i. Lamentablemente, en algunas ocasiones, los problemas trascienden fuera del establecimiento, esto conlleva a que solo se pueda fomentar el respeto en redes sociales y el buen trato que pueden tener fuera del establecimiento.

7.6: El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.

a) Fortalezas:

- i. En la actualidad, el establecimiento posee una infraestructura óptima para el desarrollo de actividades deportivas y recreativas.

- ii. Se insta a los estudiantes a llevar una alimentación saludable realizando constantemente campañas que desarrollen este tipo de actividad
 - iii. Se realizan charlas en relación al autocuidado, esto sin considerar el tema de la sexualidad ya que este punto solo es considerado dentro de las clases de biología en las unidades que estén establecidas.
- b) Debilidades:
- i. El establecimiento no posee un kiosco dentro de sus dependencias, es por esto por lo que no se puede tomar esta instancia para promover la alimentación saludable.

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.

- a) Fortalezas:
- i. Se les informa periódicamente a los apoderados por charlas y reuniones que se llevan a cabo dentro del establecimiento, estas son para fomentar el que se puedan involucrar en el desarrollo de sus hijas e hijos.
- b) Debilidades:
- i. En muchas ocasiones, los apoderados no asisten a las charlas que promueve el establecimiento. Esto demuestra un bajo interés en ser partícipe dentro de los procesos de los estudiantes.

Dimensión: Convivencia

Estándar:

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.

a) Fortalezas:

- i. Desde el sostenedor hasta el personal de aseo, promueve constantemente el respeto a las normas básicas de cortesía ya que todos saludan, dan las gracias, piden por favor, entre otras.
- ii. Dentro del establecimiento no se permiten los malos tratos entre compañeros, esto incluye las descalificaciones que se puedan generar. La normativa de esto, se encuentra disponible en el manual de convivencia institucional.

b) Debilidades:

- i. En los cursos mayores, los estudiantes no muestran tanto interés en preocuparse por sus compañeros que están ausentes. Esto ocurre solo si tienen una relación de amistad, en caso contrario les es indiferente.

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.

a) Fortalezas:

- i. El establecimiento se encarga en distintas ocasiones del año a promover diversas culturas, entre las cuales pueden ser comidas o tradiciones típicas de los países.

- ii. Se promueve un trato equitativo entre los estudiantes y distintos miembros de la comunidad ya que una gran cantidad del personal de apoyo es extranjero.
- b) Debilidades:
- i.

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.

- a) Fortalezas:
- i. Se posee una actualización anual del manual de convivencia, esto conlleva a la sociabilización de este con toda la comunidad educativa.
- b) Debilidades:
- i. Promover a los apoderados en la firma de la matrícula, la especial lectura que se les entrega con respecto al manual de convivencia.

8.4: El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.

- a) Fortalezas:
- i. Se ha logrado implementar un protocolo que permite establecer el procedimiento durante las clases, evaluaciones y asistencia a clases. Esto ha permitido alinear de forma general a los distintos miembros del establecimiento
- b) Debilidades:
- i. Muchas veces los estudiantes no reconocen las faltas que se cometen y es por esto que se debe estar constantemente retroalimentando los procedimientos para cada uno de los puntos dentro del protocolo establecido.

8.5: El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.

a) Fortalezas:

- i. Los profesores poseen turnos de patio, lo cual ayuda a cuidar la integridad física y psicológica de los estudiantes por la constante regulación que deben tener los mismos sobre sus acciones.
- ii. En el establecimiento no se permite el ingreso de personas que no sean docentes o estudiantes, solo pueden ingresar con algún docente que los atenderá en una sala especial. Esto se hace para cuidar la integridad de todos los estudiantes pertenecientes al establecimiento.
- iii. La infraestructura del establecimiento permite que los estudiantes estén constantemente visibles en los momentos de recreo y de clases.

b) Debilidades:

- i. Muchos apoderados ingresan al colegio y se mantienen cercanos a las puertas, lo que muchas veces dificulta el actuar normal de los integrantes del establecimiento.

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.

a) Fortalezas:

- i. Dentro del establecimiento no ocurren situaciones de vandalismos constantes ni importantes ya que se posee un constante control del personal de aseo con las dependencias fuera de las salas al igual que un constante control de inspectores tanto en jornada de clases como en situaciones de recreo.

b) Debilidades:

i.

8.7: El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o *bullying* mediante estrategias sistemáticas.

a) Fortalezas:

i. El establecimiento posee un protocolo especial en caso de que se detecte situaciones de acosos escolar o *bullying*, esto conlleva a la implementación de distintas acciones en el transcurso de días.

b) Debilidades:

i. Muchos apoderados y estudiantes no entienden el concepto de acoso escolar o lo mal interpretan, lo cual implica un gasto de recursos de manera innecesaria.

Plan de mejoramiento

A continuación, se presenta el plan de mejoramiento obtenido a partir del diagnóstico realizado considerando los Estándares Indicativos de Desempeño.

Objetivos y metas

Dimensión	Objetivo	Meta
Liderazgo	-Actualizar el proyecto educativo institucional -Implementación de plan de mejoramiento realizado por todos los estamentos del establecimiento	Generar un proyecto educativo que sea revisado cada 4 a 5 años. -Lograr involucrar a todos los estamentos del establecimiento en la implementación y monitoreo del plan de trabajo.

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Liderazgo	-Proyecto educativo	-Revisar de forma periódica el proyecto educativo	-Generar instancias de mejoramiento del proyecto educativo	-Generar un grupo de revisión del proyecto educativo que indique las mejoras que se deben establecer	-Sostenedor
	-Plan de mejoramiento	-Generar un plan de mejoramiento que involucre a todos los docentes y directivos de la institución	-Plan de mejoramiento que sea generado, conocido y sociabilizado por todos	-Plan de mejoramiento involucrando a todos los docentes y directivos	-Sostenedor
	-Monitoreo del plan de mejoramiento	-Generar una mesa de trabajo que permita	-Grupo de trabajo que supervise el cumplimiento del	-Creación de una mesa de trabajo que sea capaz de	-Sostenedor

		monitorear el correcto desarrollo del plan de mejoramiento	plan de mejoramiento	monitorear el plan de mejoramiento	
--	--	---	-------------------------	---------------------------------------	--

Bibliografía

1. Alvarado M., Cabezas G., Falck D., Ortega M. (2012). *La Evaluación Docente y sus Instrumentos: discriminación del desempeño docente y asociación con los resultados de los estudiantes*. Centro de Estudios MINEDUC. PNUD.

2. Bravo, D., Falck, D., González, R., Manzi, J., & Peirano, C. (2008) *La relación entre la evaluación docente y el rendimiento de los alumnos: Evidencia para el caso de Chile*.

Disponibile: http://www.microdatos.cl/docto_publicaciones/Evaluacion%20docentes_rendimiento%20escolar.pdf

0docentes_rendimiento%20escolar.pdf

3. CPEIP. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Ministerio de Educación República de Chile.

4. Ley N° 19.961, sobre Evaluación Docente. Promulgada el 9 de agosto de 2004. Ver

www.docentemas.cl

5. Ley N° 20.158, sobre Beneficios para Profesionales de la Educación. Promulgada el

27 de diciembre de 2006. Ver www.docentemas.cl

6. Ley N° 20.501, sobre Calidad y Equidad de la Educación. Promulgada el 8 de febrero de 2011. Ver www.docentemas.cl

7. Manzi, J., González, R., Sun, Y. (2011). *La Evaluación Docente en Chile*. Centro de Medición mide UC.

8. OCDE. (2009). *Evaluación y Reconocimiento de la Calidad de los Docentes Prácticas Internacionales*.

9. Reglamento Evaluación Docente. Decreto N° 192 del Ministerio de Educación del 30 de agosto de 2004. Ver www.docentemas.cl

10. Santiago P. (2013). *Evaluación Docente en Chile: Fortalezas y Desafíos*. Revisión de la OCDE de los marcos de evaluación para mejorar los resultados escolares. Seminario, Santiago de Chile, 8 de noviembre de 2013. Organizado por Ministerio de Educación de Chile.

11. Stronge J (2010). *Sistema de Evaluación del Desempeño Docente*. Manual de ASOC/AASSA.

12. Valdés H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*.

13. Currículum Nacional. MINEDUC. Chile. 2021. *Estándares Indicativos de Desempeño*. [online] Available at:
<<https://www.curriculumnacional.cl/portal/Documentos-Curriculares/Estandares-e-indicadores-de-calidad/Estandares-Indicativos-de-Desempeno>