



MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL
Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO
TRABAJO DE GRADO II

Profesora: Carmen Bastidas

Estudiante: Jenny López Rivera

Antofagasta, Chile 6 abril 2020



INDICE

1. Resumen.....	1
2. Introducción.....	2
3. Marco teórico.....	4
4. Marco contextual.....	12
5. Diagnóstico institucional.....	35
6. Análisis de resultados.....	74
7. Plan de mejoramiento.....	78
8. Bibliografía.....	103
9. Anexos.....	105

..



RESUMEN

El diagnóstico y plan de mejora fue realizado con un método de recolección de datos, a través, de cuestionarios a la comunidad educativa, de observación directa y obtención de resultados de evaluaciones externas, que entregan información de la realidad, en la que se encuentra el establecimiento Liceo Politécnico A-33, dando cuenta que, el accionar del equipo gestión ha dado resultados positivos, avanzando paso a paso en alcanzar mejores resultados en todos los ámbitos de la gestión: convivencia, recursos, gestión pedagógica y liderazgo. Sin embargo, aún se presentan algunos puntos negativos, que deben ir mejorando, para lograr la excelencia en la gestión y otorgar un servicio de calidad para todos los estudiantes de la comunidad educativa. Por ello, se propone un plan de mejora a dos años con objetivos, metas y responsables para llegar a la meta que es mejorar la calidad de la educación que se imparte en el establecimiento.



INTRODUCCIÓN

El diagnóstico institucional y plan de mejora realizado para el Liceo Politécnico Los Arenales de Antofagasta, se ha desarrollado mediante la metodología cualitativa de investigación, utilizando como técnicas de recolección de datos: el cuestionario, la revisión bibliográfica, entrevistas informales y la observación participante.

Los cuestionarios eran anónimos y con 20 preguntas abiertas para que los docentes, apoderados y equipo directivo pudieran exponer sus puntos de vista en forma libre, para recolectar información fidedigna.

Las entrevistas fueron en un contexto relajado de conversación, luego se registraron los antecedentes importantes planteados por las personas entrevistadas.

La observación participante se hizo en las salas de clases, en reuniones de profesores, en consejos de equipos directivos, en la participación de reuniones del centro de alumnos y padres del establecimiento.

La revisión de bibliografía se realizó para obtener información de fuentes externas que habían realizado análisis de la realidad de la ciudad, de evaluaciones ministeriales y de otros organismos nacionales que han hecho investigaciones sobre la educación media en Chile.

Estas técnicas se utilizaron para extraer datos con el fin describir la realidad del establecimiento, según su comunidad educativa, a partir de las narraciones, percepciones, descripciones, respuestas y resultados de evaluaciones externas, que fueron recolectadas y analizadas, para llegar a un

diagnóstico del Liceo Los Arenales, bastante exhaustivo que muestra un panorama de la situación actual, de sus fortalezas y debilidades.

El liceo contaba con la calificación de la agencia de calidad de educación y utilizando los criterios planteados por ellos, se realizó un análisis de sus fortalezas y debilidades, utilizando los criterios de evaluación de la agencia, débil, incipiente, satisfactorio y avanzado, con el fin de lograr un panorama de todos los ámbitos que presenta la gestión de un establecimiento educativo.

Al realizar un diagnóstico del establecimiento con la información recolectada, se confeccionó un plan de mejora a dos años con el objetivo de crear acciones que permitan preservar las fortalezas y superar las debilidades con hechos concretos que se pueden realizar a diario en el liceo, para ir superando los obstáculos y lograr las metas con la finalidad de entregar un buen servicio y mejorar la calidad de la educación.



MARCO TEÓRICO

La revolución digital, ha provocado rápidas transformaciones tecnológicas, sociales y productivas, que han causado que el conocimiento ya no sea estable; la globalización y la información instantánea han traído consigo nuevas formas de relacionarse y el resurgimiento de los derechos sociales, que hacen cada vez más urgente, desarrollar dentro de los aprendizajes del currículo escolar, la capacidad de adaptarse a los cambios; en Chile esta realidad ha llegado provocando un gran revuelo, que ha generado un estallido social, que tiene en proceso de cambio las regulaciones legales, orientaciones y reformas educativas.

“Para poder dar respuesta a estas tensiones en lo tecnológico y lo social... es fundamental el rol de la educación...y fortalecer competencias para desempeñarse de manera exitosa en la sociedad” **(Mineduc-Unesco, 2016)**

En nuestro país las reformas en educación han sido varias, surgiendo algunas posteriores a cambios sociales y políticos como; el retorno de la democracia, la revolución pingüina y las movilizaciones estudiantiles del 2011, de las cuales surgieron reformas que se implementaron en los establecimientos, impuesta desde el Ministerio de Educación, sin considerar un diagnóstico de la realidad, lo que se obtuvo fueron escasos resultados académicos, manteniendo un modelo de enseñanza en base el conocimiento,

como lo observa Jorge Castillo indicando que “ En Chile se ha creado un modo cognitivo de educación” **(Castillo, septiembre 2014)**.

La Ley General de Educación (LGE) surgió en un momento de crisis en la educación, en donde se utilizaba la tiza y el pizarrón para educar a jóvenes de la era digital; lo que generó la revolución pingüina; claramente una enseñanza centrada en el conocimiento, con la memoria como principal recurso de aprendizaje, que no daba la talla para esta nueva generación de estudiantes, como lo indicaron en el foro de la educación pública “La estructura rígida del sistema educativo, impide hacer modificaciones para lograr una educación pertinente y diversa” (pública, 2019); se creó una nueva legislación por un equipo asesor al gobierno de turno, que mantuvo la ideología de mercado, reafirmando la educación como un bien de consumo y no un derecho garantizado para todos y todas las personas, ley que enfatiza en aumentar la equidad y la calidad de la educación en Chile. Pero como lo propone Ahumada en su estudio sobre la ley SEP “ La calidad y equidad en la educación no deben ser algo impuesto y definido A Priori desde un nivel central, sino surgir de la que la propia comunidad siente como relevante para sus miembros” (Ahumada, 2010) lo cual no sucedió en esta reforma, el gobierno es una institución que debe resguardar los derechos, no lo logró con esta nueva legislación, dejando de lado, las aspiraciones de los estudiantes secundarios de terminar con la privatización de la educación. La ley general de Educación, aún está vigente manteniendo al margen el rol regulador del estado en la educación, perpetuando las desigualdades sociales, por falta de recursos para acceder a la educación, manteniendo un sistema de financiamiento de la educación compartido, una parte el estado la financia, por medio de Voucher por asistencia de los estudiantes a sus establecimientos educativos y la otra parte son recursos de las familias de los estudiantes, “el 25% del sistema educativo lo financia el estado y 75% restante depende de aportes de los estudiantes” **(Smick, 2011)**

Además, se observa que la educación pública ha estado bajando su matrícula a nivel nacional, en algunas regiones llegando a ser un problema

grave, incluso al cierre de establecimientos, por no tener estudiantes. En la comuna de Antofagasta, según el diagnóstico hecho para el plan de desarrollo comunal del año 2013 al 2022: que expuso en sus conclusiones, la baja incorporación a los establecimientos educacionales municipales, de “los jóvenes de entre 15 y 19 años que alcanza a un 72%”. **(Pulso, 2013)**

A nivel nacional, la encuesta CASEN del 2019 señala que la tasa de personas sin educación media completa, en personas de 19 años o más llega a un 54,1%. **(social desarrollo, 2019)**. Lo que demuestra, que los cambios administrativos, curriculares del sistema educativo, que ha impuesto el gobierno, no han sido suficientes para lograr las promesas de equidad, tomando la realidad de la comuna de Antofagasta como referencia, se puede demostrar que la reforma educativa, impulsada por el gobierno no ha cumplido con su objetivo, el porcentaje de estudiantes que no se matriculan en la educación pública es muy alto, poniendo en evidencia que las políticas centralizadas no impactan como se propone en un sistema tan complejo es la educación. El Ministerio de Educación siempre actualiza el currículo y prepara las evaluaciones para medir los aprendizajes, pero no se acerca a la realidad de las escuelas y liceos, dejando de lado su rol social, moral y político como lo hacen todos los otros países, que le dan énfasis a los sistemas educativos priorizándolos, dada “La importancia que la educación tiene, en las sociedades actuales, es innegable, se le atribuye la capacidad de transmitir el legado cultural, aportar al crecimiento personal, promover la movilidad social y la democracia, por ello los gobiernos destinan dinero y esfuerzo en ir mejorando sus sistemas educativos” (Castillo, septiembre 2014)

El sistema actual en nuestro país, en vez de avanzar y procurar calidad, está obstaculizando el desarrollo de la calidad de la educación, diversas investigaciones han evaluado el sistema y han dado como diagnóstico: que está se dedica a los resultados de las pruebas Simce y enfatiza en un currículo cognitivo, Aun cuando, los estudios muestran que estas pruebas no miden los procesos de aprendizaje, como lo indican en le foro de la educación pública; “el SIMCE y la PSU no reflejan los procesos de aprendizaje de los

estudiantes” (**pública, 2019**); Esta situación es crítica en que se encuentran los establecimientos, que desean obtener mejores resultados en el SIMCE, para obtener matrícula, que generan horarios especiales para preparar a los estudiantes dejando de lado el arte, la educación física, música, y otros actividades con el fin de automatizar a los estudiantes en la ejecución de los evaluaciones estandarizadas, dejando de lado el aprendizaje significativo, aumentando el estrés de la comunidad educativa, ya que los estudiantes tienen mayor carga horaria las asignaturas que serán evaluadas, se les envían tareas para el hogar, dando a los padres una carga extra de actividades y la carga laboral de los docentes de estos niveles educativos es muy demandante, mostrando que se deja de lado lo expuesto como definición de educación, por la Ley General de Educación “el proceso de aprendizaje permanente que abarca distintas etapas de la vida de las personas y que tiene por finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético y moral” (**Mineduc, 2009**) sin embargo, el estado comenzó a mirar los sistemas educativos de otros países más exitosos y creo una propuesta para mejorar la calidad de la educación generando la ley 20.248, que se basa en “las tendencias internacionales y políticas nacionales, que abogan por mayor autonomía de los establecimientos y un liderazgo pedagógico del Director, sin descuidar los estándares de calidad normados” (**Ahumada, 2010**), esta ley es la Subvención Escolar Preferencial (SEP) que creo una subvención para estudiantes denominados prioritarios que pertenecen a los quintiles más bajos de ingresos económicos, para ellos se desarrolló, este ingreso adicional que se entrega a los sostenedores en proporción a la cantidad de estudiantes prioritarios matriculados en los establecimientos, pero los sostenedores deben firmar un convenio de igualdad de oportunidades que tiene como requisitos que cumplir : mejorar el resultado de la prueba SIMCE, No seleccionar a los estudiantes, retener a los estudiantes, no cobrar arancel alguno a los estudiantes prioritarios e implementar un plan de mejora. En esta ley se exponen estándares de desempeño que clasifican a los establecimientos en autónomos, emergentes y en recuperación que le otorga a las escuelas y liceos mayor autonomía, uso y supervisión de los recursos

SEP; también se establecen sanciones, si no se cumplen con el convenio pudiendo quitarles el pago de la subvención SEP y hasta perder el reconocimiento oficial, se realizan fiscalizaciones de la unidad nacional de subvenciones para revisar el cumplimiento del plan de acción propuesto por la comunidad educativa.

La ley SEP ha sido un aporte para las unidades educativas, que obtienen mayor autonomía y además recursos para llevar a cabo las acciones necesarias para mejorar la calidad que es medida por la prueba SIMCE una investigación del Mineduc “analizó descriptivamente los datos, se puede ver como después de implementarse la SEP, en establecimientos particulares subvencionados, acogidos a esta ley, han acortado la brecha en hasta 7 puntos en el SIMCE comparados con establecimientos de la misma dependencia, pero que no firmaron convenio de SEP” **(Mineduc c. d., 2012)** Por lo que la ley Sep, ha permitido a los establecimientos a mostrar su capacidad de gestión pedagógica, incrementando los puntajes en las evaluaciones nacionales en forma positiva, las escuelas efectivas le dan importancia al proceso planificación, mejorando las prácticas pedagógicas que son las que impactan en los resultados, el uso la tecnología y finalmente la mayor presencia y apoyo del equipo de la Unidad Técnico Pedagógica, lo que llaman “accountability interno, que tiene una necesaria exposición y evaluación del trabajo docente lo que a su vez se traduce en mayor socialización de sus prácticas y una conversación pedagógica con el resto de los profesores” **(Weinstein, 2010)**; otra medio importante que ha instalado la ley SEP es la evaluación mediante test estandarizados, que entregan evidencia de las aprendizajes obtenidos y de las practicas pedagógicas exitosas, para retroalimentar y avanzar en el logro de la calidad de la educación, con ello se ha logrado visualizar a los estudiantes con mayores dificultades y con la ley SEP se puede financiar profesionales especializados, asistentes de aula, horas de reforzamiento con la finalidad que superen sus dificultades y avancen el currículo. Además, se pueden contratar servicios de asistencia técnica externa de empresas privadas,

universidades o fundaciones que dan apoyo a los establecimientos para evaluar, hacer diagnósticos, crear planes de acción y otras acciones que necesiten las escuelas y liceos. Sin embargo la ley SEP ha presentado grandes dificultades sobre todo en la educación pública, en donde los recursos extras son mal administrados, y como expuso la contraloría general de la república “la administración de los recursos por parte de las municipalidades es problemático y cuestionable” **(república, 2012)**. Esta mala administración de los recursos extras para educación demuestra que el sistema público tiene grandes dificultades, sobre todo en lo económico, que impacta todo el sistema educativo público, ya que al no tener recursos los establecimientos no pueden desarrollar sus planes de mejora y por ende, tener índices de calidad mejores que los de la educación privada, como lo indica uno de los que implementaron la ley SEP que indica que “el sistema esta precarizado y desfinanciado en educación lo que pone en riesgo el buen uso de los recursos” **(Muñoz, 2012)** A pesar de estas dificultades la ley SEP ha logrado instalar como un tema importante las prácticas pedagógicas dentro del aula, que influyen fuertemente en los resultados de las evaluaciones estandarizadas, es por ello que el sistema central creó el decreto 83 que norma que indica que para conseguir la calidad en educación el currículo debe ser flexible y pertinente “que debe favorecer el acceso, permanencia y progreso de todos los estudiantes, utilizando el diseño universal de aprendizaje”. **(Decreto 83, 2015, Mineduc)** El diseño universal de aprendizaje se basa en los descubrimientos de la neurociencia, que con la tecnología han logrado ser más precisos y descubrir cómo se aprende, según CAST que es un centro para tecnologías de aplicaciones especiales “existen tres redes neuronales que intervienen en el aprendizaje de todas las personas independiente de su hándicap, que son : primero las redes de reconocimiento, las redes estratégicas y finalmente las redes afectivas” **(Rose, 2006)** Al tener clara estas estrategias que presenta nuestro sistema neurológico para aprender el diseño universal de aprendizaje propone hacer actividades de aprendizaje que permitan activar estas redes en todas y todos los estudiantes a través de la flexibilización de las presentaciones del

contenido, de las respuestas a las actividades y en lo afectivo de buscar el compromiso del estudiante con la posibilidad de seleccionar según sus intereses; la idea es hacer accesible el aprendizaje para todos, eliminando barreras que puedan obstaculizarlo a través de un buen diagnóstico, de una planificación acorde al grupo curso y con estrategias innovadoras que motiven a los estudiantes como lo indica la española Carmen “ El DUA propone que para satisfacer a la diversidad de los estudiantes hay que flexibilizar los medios, materiales didácticos y métodos utilizados por los docentes” **(Pastor, 2014)** Chile comienza con la implementación de éste modelo desde la educación especial, con la finalidad de propiciar el trabajo en equipo entre los profesionales de educación especial y los docentes tradicionales, para planificar en conjunto y que los estudiantes con discapacidad permanente y transitorias, logren acceder al curriculum, permanezcan en el sistema, adquieran habilidades, conocimientos y competencias para poder luego desenvolverse en la sociedad. La intención es que los cursos con estudiantes pertenecientes al programa de integración escolar que son personas con discapacidad y en otros casos son dificultades transitorias de aprendizaje, realicen un diagnóstico del curso y planifiquen en equipo las estrategias para lograr aprendizajes eliminando las posibles barreras que puedan presentarse durante la presentación del contenidos, las actividades de práctica, las evaluaciones y la motivación del grupo; se trata de adaptar el curriculum para todo el grupo curso respetando la diversidad de cada uno, con la premisa que la implicación en el aprendizaje proviene desde la motivación como se dice a continuación “los centros pedagógicos que se dedican a aprender a aprender, el profesor debe encontrar formas atractivas, y lúdicas , despertando la motivación y después el estudiante aprende por si solo” **(Enkvist, 2010)** la idea es que los equipos de aula creen actividades interesantes que involucren a todos los estudiantes y logren llegar a la ejecución de ellas; siempre teniendo como impulso la calidad de la educación; con estas normativas el ministerio lo que desea es potenciar las comunidades educativas, para que puedan tener los profesionales necesarios, para que puedan cubrir las necesidades de las personas con

discapacidad matriculadas en los establecimientos, la finalidad de que se mantengan en el sistema escolar y puedan ser un aporte a la sociedad; como propone la UNESCO “Los esfuerzos de la comunidad educativa se movilizan hacia el propósito consciente de generar una oferta educativa, que haciéndose cargo de los estudiantes reales, sus características sociales, y económicas; sus capitales culturales y comunicacionales, sus trayectorias escolares anteriores, sus dificultades para asistir a los liceos, se proponga a cada uno de ellos generar en los contextos educativos favorables, aprendizajes de calidad” **(Infante, 2004)**



MARCO CONTEXTUAL

El Liceo Los Arenales al contar con carreras técnicas profesionales, tiene en su planta docente profesionales titulados de las especialidades impartidas por el liceo; los docentes son en total 56 y se agrupan en departamentos para fortalecer el trabajo en equipo, y para garantizar la enseñanza de calidad, creando actividades curriculares apropiadas a los estilos de aprendizajes de los estudiantes y acorde a los programas curriculares del ministerio de educación.

En el año 2018 obtuvo la categoría de calidad medio baja, la unidad educativa resultados visualizados en los siguientes indicadores y comparados con otras unidades educativas del sector norte de Antofagasta, lo que demuestra que la unidad educativa, a pesar de que los estudiantes tienen un 83% de vulnerabilidad según Junaeb y escaso apoyo familiar en el proceso de enseñanza, la organización y las acciones implementadas para fortalecer el proceso educativo han sido favorables.

Tabla 1 Resultados de la Evaluación de la Agencia de Calidad

Indicadores	Liceo	Liceo	Liceo	Liceo	Liceo
	Los Arenales	Oscar Bonilla	Gordo Moneo	La Chimba	La Portada
Autoestima académica y motivación escolar	77	76	73	69	72
Clima de convivencia escolar	77	78	71	67	72
Participación y formación ciudadana	80	81	73	70	75
Hábitos de vida saludable	75	64	64	64	66

Según datos proporcionados por la evaluación del plan de desarrollo comunal, la matrícula en los establecimientos con carreras técnicas profesionales, aumento un 3,8%, factor que ellos observaron como una oportunidad para aumentar la demanda de matrícula en la educación pública de dependencia municipal, indicando también, que los apoderados en un 18% seleccionan los liceos, por los resultados de la evaluación del Simce, demostrando que es un factor a considerar, para mejorar la oferta educativa de los establecimientos educacionales de dependencia municipal.

Los resultados del Simce del año 2018 fueron tomados de la plataforma de la agencia de educación, donde se observa que el Liceo Los Arenales tiene indicadores altos en Lenguaje y Ciencias por sobre los otros liceos del sector norte de la comuna de Antofagasta, demostrando de esta forma que los docentes tienen una enseñanza personalizada en sus aulas, logrando involucrar a los estudiantes en su aprendizaje y está demostrado por la tasa de atención de profesores por cantidad de estudiante que corresponde a un 15,7, según datos proporcionados por el equipo de gestión.

Tabla 2 Resultados del Simce 2018

SIMCE	Liceo	Liceo	Liceo	Liceo	Liceo
2018	Los Arenales	Oscar Bonilla	Gordo Moneo	La Chimba	La Portada
Lenguaje	239	216	216	228	223
Matemáticas	215	209	223	211	208
Ciencias	217	203	208	213	210

En cuanto a los resultados de la Prueba de Selección Universitaria 58 estudiantes rindieron la prueba el año 2018, de los cuales el 51 % tuvo un rendimiento entre 350 y 450 puntos en la evaluación de Lenguaje

Los resultados de la PSU fueron promedio con los resultados de otros establecimientos con iguales características a las del liceo los arenales, sin embargo, son una oportunidad de generar reflexiones que modifiquen las prácticas pedagógicas dentro del aula para ir avanzando y lograr mejores resultados.

El Liceo Los Arenales al contar con carreras técnicas profesionales, tiene en su planta docente profesionales titulados de las especialidades impartidas por el liceo; los docentes son en total 56 y se agrupan en departamentos para fortalecer el trabajo en equipo, y para garantizar la enseñanza de calidad, creando actividades curriculares apropiadas a los estilos de aprendizajes de los estudiantes y acorde a los programas curriculares del ministerio de educación.

En el año 2018 obtuvo la categoría de calidad medio baja, la unidad educativa resultados visualizados en los siguientes indicadores y comparados con otras unidades educativas del sector norte de Antofagasta, lo que demuestra que la unidad educativa, a pesar de que los estudiantes tienen un 83% de vulnerabilidad según Junaeb y escaso apoyo familiar en el proceso de enseñanza, la organización y las acciones implementadas para fortalecer el

proceso educativo han sido favorables.

Tabla 3 Resultados de la Evaluación de la Agencia de Calidad

Indicadores	Liceo	Liceo	Liceo	Liceo	Liceo
	Los Arenales	Oscar Bonilla	Gordo Moneo	La Chimba	La Portada
Autoestima académica y motivación escolar	77	76	73	69	72
Clima de convivencia escolar	77	78	71	67	72
Participación y formación ciudadana	80	81	73	70	75
Hábitos de vida saludable	75	64	64	64	66

Según datos proporcionados por la evaluación del plan de desarrollo comunal, la matrícula en los establecimientos con carreras técnicas profesionales, aumento un 3,8%, factor que ellos observaron como una oportunidad para aumentar la demanda de matrícula en la educación pública de dependencia municipal, indicando también, que los apoderados en un 18% seleccionan los liceos, por los resultados de la evaluación del Simce, demostrando que es un factor a considerar, para mejorar la oferta educativa de los establecimientos educacionales de dependencia municipal.

Los resultados del Simce del año 2018 fueron tomados de la plataforma de la agencia de educación, donde se observa que el Liceo Los Arenales tiene indicadores altos en Lenguaje y Ciencias por sobre los otros liceos del sector norte de la comuna de Antofagasta, demostrando de esta forma que los docentes tienen una enseñanza personalizada en sus aulas, logrando involucrar a los estudiantes en su aprendizaje y está demostrado por la tasa de atención de profesores por cantidad de estudiante que corresponde a un 15,7, según datos proporcionados por el equipo de gestión.

Tabla 4 Resultados del Simce 2018

SIMCE	Liceo	Liceo	Liceo	Liceo	Liceo
2018	Los Arenales	Oscar Bonilla	Gordo Moneo	La Chimba	La Portada
Lenguaje	239	216	216	228	223
Matemáticas	215	209	223	211	208
Ciencias	217	203	208	213	210

En cuanto a los resultados de la Prueba de Selección Universitaria 58 estudiantes rindieron la prueba el año 2018, de los cuales el 51 % tuvo un rendimiento entre 350 y 450 puntos en la evaluación de Lenguaje

Los resultados de la PSU fueron promedio con los resultados de otros establecimientos con iguales características a las del liceo los arenales, sin embargo, son una oportunidad de generar reflexiones que modifiquen las prácticas pedagógicas dentro del aula para ir avanzando y lograr mejores resultados.



DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERATIVA

El liceo Politécnico Los Arenales tiene un enfoque sistémico de organización, que implica un conjunto de equipos profesionales que se relacionan entre sí funcionalmente, en donde cada uno de ellos están en función del otro y no en forma aislada, formando un “todo organizado” para el logro de un resultado mayor.

Asumimos, como se ha señalado anteriormente, las dimensiones presentes en el Cuadro Fundamental representan la cultura organizacional de nuestro liceo, y además, respetan las normativas vigentes, orientaciones del Marco de la Buena Enseñanza

La estructura general de la organización está compuesta por seis áreas: Área Pedagógica, Área Técnico Profesional, Área emprendimiento y, Área de convivencia escolar; cada una liderada por coordinador (a) y conformada por los equipos necesarios y competentes para concretar nuestra propuesta educativa.

Equipo de liderazgo del Plan de Mejoramiento: este equipo está formado por diez profesionales que incluyen al director, directivos, coordinadora técnica, coordinadores pedagógicos, PIE, y profesores/as. Son los encargados de liderar, coordinar, además de asegurar la implementación, monitoreo y evaluación del plan, de forma tal que se cumpla con todos los requerimientos técnicos y administrativos del ministerio de educación.

Consejo de Profesores(as): Organismo integrado por todos los docentes y personal con responsabilidad educativa cuya finalidad es servir de instancia de análisis y proyección en las diversas tareas que constituyen el Proyecto

Educativo Institucional. Sesiona dos horas cronológicas por semana, dirigidas por el Director y directivos y otros profesionales.

Equipo PIE: El Programa de Integración que atiende a nuestros/as estudiantes con necesidades educativas especiales cuenta con un equipo de profesionales que trabajan articuladamente entre sí. Se reúnen periódicamente, liderados por su coordinadora. Equipo de Aula y trabajo colaborativo entre especialistas del PIE y profesores/as: Los profesores que trabajen en cursos paralelos y los profesores /as diferenciales se reúnen para planificar el proceso de aprendizaje-enseñanza, realizar adecuaciones curriculares, reflexionar acerca de las mejores estrategias metodológicas que conduzcan al aprendizaje de calidad y elaborar instrumentos de evaluación, elaborar proyectos y/o intercambio de experiencias exitosas y se reúnen una vez por semana tres horas pedagógicas.

Equipo de Inspectores(as): La inspectora general se reúne periódicamente con el equipo de inspectores, para coordinar sus funciones, distribuir de mejor manera las tareas que debe realizar y evaluar el funcionamiento de esta unidad.

Consejo Escolar: Organismo representativo de todos los estamentos de la comunidad educativa que tiene como finalidad reflexionar, sugerir y proponer diferentes temáticas relacionadas con la gestión del Liceo. Sesiona dos veces por semestre y es liderado por el Director con participación de: Unidad Técnica pedagógica, Inspectora General, Orientadora, representante de los docentes, del PIE, de los asistentes de la educación, Presidente(a) del Centro de Padres y Apoderados y delegados, Presidente del Centro de Alumno y delegados.

Equipo ACLE: las distintas academias, que generan actividades de libre elección para nuestros/as estudiantes, también están organizadas en torno a un/a coordinador/a y trabajan en función de los objetivos planteados para el ACLE: contribuir a la formación integral de los niños y niñas proporcionando oportunidades de desarrollo de diversos intereses y habilidades. Elaboran su plan de trabajo, se reúnen, llevan control de asistencia y evalúan su gestión al finalizar el año escolar.

Cuenta con **Proyecto Educativo Institucional** actualizado, que responde a los nuevos requerimientos.

El Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad regula las relaciones entre los distintos actores de la comunidad educativa.

Cada directivo elabora, implementa y evalúa un **Plan Anual**, que dan cuenta de una gestión y liderazgo planificado con altas expectativas.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nuestro Liceo ofrece educación técnico profesional con Jornada Escolar Completa.

La Jornada Escolar Completa está destinada a beneficiar a los alumnos correspondientes a los niveles de enseñanza de séptimo de enseñanza general básica, hasta cuarto año de educación media.

La JEC permite atender población de alto riesgo social y educativo, y al mismo tiempo, es una acción que iguala las oportunidades de aprender al aumentar de manera significativa el tiempo de trabajo escolar a todos los estudiantes de establecimientos de las corporaciones municipales.

Otorgar educación técnico profesional de calidad en el marco de la normativa nacional vigente de acuerdo a la Ley General de Educación (Ley N° 20.370),

El establecimiento trabaja acorde a los planes y programas del Ministerio de Educación:

Decreto N° 1265/2016 exento, plan de estudios 7° y 8° año Educación Básica.

Decreto 614/2013, Bases Curriculares de Educación Básica 7° y 8°.

Decreto N° 1264/2016 exento, plan de estudios 1° y 2° año Enseñanza Media.

Decreto N° 614/2013, Bases Curriculares de Educación Media I° y II°.

Decreto N° 954/2015 exento, plan de estudios 3° y 4° año Educación Media.

Decreto N° 254/2009, Bases Curriculares de Educación Media III°.

Las Bases Curriculares establecen Objetivos de Aprendizaje (OA) que definen los desempeños mínimos que se espera que todos los estudiantes logren en cada asignatura y en cada nivel de enseñanza. Estos objetivos integran habilidades, conocimientos y actitudes que se consideran relevantes para que los jóvenes alcancen un desarrollo armónico e integral que les permita enfrentar su futuro con las herramientas necesarias y participar de manera activa y responsable en la sociedad.

Programa de Integración Escolar

Nuestro Liceo cuenta con un Programa de Integración de funcionamiento continuo y dinámico con un equipo de especialistas tales como psicólogos, fonoaudiólogo, kinesiólogo, terapeuta ocupacional, profesoras diferenciales, psicopedagogas, liderados por una Coordinadora; entregando opciones curriculares a los(as)estudiantes transitorios o permanentes que presentan alguna de las siguientes NEE :

DE.A. Dificultades Específicas del Aprendizaje

F.I.L. Funcionamiento Intelectual Limítrofe

T.D.A. Trastorno de Déficit Atencional

T.E.A. Trastorno del Espectro Autista

D.I.L. discapacidad intelectual leve.

Dificultades motoras diversas.

En este contexto, cada curso tiene un máximo de 7 estudiantes con Proyecto de Integración, de forma tal, que sea posible generar condiciones de aprendizaje para todos(as) los estudiantes y cumplir con nuestra Misión, que es alcanzar una educación de calidad con igualdad de oportunidades para todos nuestros estudiantes, a través del decreto Supremo N° 170. En cuanto a la adaptación y flexibilización curricular, está consignado en el Reglamento de Evaluación, la evaluación diferenciada.

En las reuniones trabajo colaborativo entre el docente regular y el profesor(a) diferencial, se toman acuerdos sobre las adecuaciones curriculares y evaluativas que requiera cada alumno integrado.

El monitoreo y evaluación del PIE está a cargo del Equipo directivo del establecimiento, quien vela por el cumplimiento de todas las estrategias comprometidas por la institución educativa.

Utilización de Métodos de Enseñanza específicos: El modelo de diseño universal de aprendizaje, que tiene tres ejes fundamentales:

El compromiso, La representación y la expresión. Que implican la primera el involucrar al estudiante en su proceso de aprendizaje, la segunda la capacidad del profesor de enseñar otorgando opciones para la comprensión, el lenguaje y la percepción. Y la tercera, que es la expresión que corresponde a la evaluación, que se planifica en forma colaborativas, según las funciones ejecutivas, expresión de la comunicación y la acción física para dar oportunidad a todos y todas los estudiantes a demostrar sus aprendizajes.

Cuenta con talleres de emprendimiento: Los talleres de emprendimiento se realizan para todos los niveles educativos, con profesionales expertos en sus áreas. Se desarrolla en módulos por etapas, según los cursos de los estudiantes, con apoyo de todos los estamentos del establecimiento para generar emprendimientos relacionados con las carreras técnicas, de tipo ecológicos, de

tipo científico, tecnológico u otro, que promuevan la creatividad y el desarrollo de actividades que generen impacto en la vida diaria para fortalecer sus habilidades de autonomía, respeto, trabajo en equipo, colaboración y resiliencia.

Con variadas Actividades Curriculares de Libre Elección, y participación en actividades, concursos y campeonatos de la comuna y provinciales. El Liceo ofrece una amplia gama de actividades complementarias al currículo, cuyo objetivos tienen que ver con fomentar la participación de los(as) jóvenes en las actividades de libre elección que favorezcan su formación integral, donde la disciplina, alegría y el trabajo en equipo estimulen el desarrollo psico-emocional, además, de entregar herramientas básicas para el desarrollo de sus potencialidades en el ámbito deportivo, artístico y cultural, potenciando habilidades creadoras de los(as) estudiantes.

Por otro lado, nuestras academias buscan transmitir valores de responsabilidad, constancia, entre otros, fortaleciendo la identidad; capacidad prepositiva y crítica, generando situaciones de comunicación y crecimiento intelectual y moral que les permitan enriquecer y promover la vida sana.

Cuenta con Biblioteca CRA y Laboratorios Computacionales.

Nuestra biblioteca escolar CRA apoya la implementación del currículo propuesto por la Reforma Educacional, entre ellas destacan por su importancia las habilidades de lectura, que favorecen el desarrollo del aprendizaje. Sus objetivos son fomentar la lectura en su diversidad y por placer, por una parte, y apoyar el proceso de aprendizaje para formar ciudadanos autónomos y críticos en relación al uso de la información.

Por su parte, los laboratorios computacionales tienen como objetivos contribuir al fortalecimiento del proceso enseñanza aprendizaje, junto con el desarrollo intelectual y emocional del estudiante por medio de la utilización de las

Habilidades TIC para el aprendizaje. Para que puedan desenvolverse con éxito en el ambiente educativo y posteriormente laboral y desarrollen las capacidades para competir con éxito en el mundo del trabajo.

Con la aplicación de la asignatura de inglés en todos los niveles educativos

Actualmente, la relevancia del aprendizaje del idioma inglés es reconocida en todos los ámbitos. Es una herramienta de comunicación global y una vía de acceso a mayores conocimientos, a una amplia gama de información y a las tecnologías actuales, que permite enfrentar las demandas del entorno y la sociedad. Además de ser un medio de comunicación con otras realidades, aprender inglés contribuye a comprender y apreciar la propia lengua y cultura y al desarrollo de habilidades cognitivas.

Por ser el inglés en la actualidad el idioma de un mundo globalizado y en consecuencia, una de las herramientas fundamentales para incorporarse adecuadamente a los desafíos presentes

Cuenta con Plan de Mejoramiento Educativo-SEP

Mediante la Ley N° 20.248, se creó la subvención escolar preferencial, destinada al mejoramiento de la calidad de la educación de los establecimientos educacionales subvencionados, que en nuestro caso, se reciben gran cantidad de estudiantes prioritarios y preferentes que estén en el liceo cursando cualquier nivel básica, media o carrera técnico profesional. Nuestro establecimiento inicio un plan de mejora (PME) que organiza la planificación estratégica, comprometiendo nuestras metas de aprendizaje, describiendo las acciones que se desplegarán para su logro. Que se desarrollan en diversos ámbitos como: Aprendizaje y Gestión Institucional: Gestión Curricular, Liderazgo Escolar, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos. Además, se cuenta con un equipo de profesionales destinados a apoyar el aprendizaje de los y las estudiantes con bajo rendimiento, haciendo intervenciones con un abordaje psicosocial, dado el contexto de vulnerabilidad que presentan algunos estudiantes.

Se realiza Planificación Anual en todas las asignaturas. También se utiliza un sistema de planificación clase a clase en plataforma pedagógica y se realiza la verificación de la cobertura curricular en todos los niveles y asignaturas de manera semestral. Se utiliza la plataforma pedagógica Edugestor como recurso de apoyo a estos y otros procesos administrativos, con la finalidad de desarrollar educación de calidad y utilizar los tiempos no lectivos en forma eficiente, para que los docentes tengan menos carga administrativa.

Utilización de diversos escenarios pedagógicos, tales como prácticas laborales de sus especiales técnicas, tanto de carácter dual como profesionales, salidas a terreno, participación en charlas, obras de teatro, viajes etc.

La salida pedagógica posibilita el conocimiento concreto del medio, el estudiante logra acercarse a la realidad circundante. Se apropia en forma directa del medio físico- social mediante la observación de los fenómenos naturales, de las actividades humanas y la interdependencia de los mismos. Igualmente estimula el trabajo investigativo, puesto que el alumno antes de desplazarse al lugar elegido, se aproxima conceptualmente al tema o problema que va a analizar durante la salida. Con ésta, se pretende confrontar la teoría con la práctica, corroborando los conceptos y construyendo otros.

Programa de reforzamiento pedagógico es una estrategia que permite hacer frente a los aprendizajes insuficientes y bajo rendimiento, abarcando las asignaturas de Lenguaje, y Matemática, que posibilita mejora en los resultados pedagógicos de nuestros jóvenes, luego de un período de trabajo que involucra objetivos y metas planteadas, que se desarrollan en cada uno de los talleres. Paralelo también se trabaja con aquellos alumnos con los mejores rendimientos de cada curso, fortaleciendo sus aprendizajes y expandiendo sus horizontes académicos, con el objetivo de consolidar sus aprendizajes.

Propuesta Curricular en el aula: los procesos técnicos y prácticas curriculares anteriormente descritas y otros, se operacionalizan en las salas de clases de la siguiente manera:

Trabajo colaborativo entre estudiantes y enseñanza colaborativa entre docentes: para esto, en nuestras salas las mesas y sillas están dispuestas en grupos de trabajo.

Equipamiento tecnológico como recursos para el aprendizaje: todas las salas tienen pizarra tradicional, data show, notebook para apoyar la clase expositiva con material audiovisual.

Educación inclusiva: el liceo tiene programa de integración, con el máximo de siete niños por curso (2 estudiantes con NEEP y 5 con NEET), por lo tanto, en cada sala de clases se encuentra la profesora regular y profesora del PIE y en ocasiones una tutora personal de algún alumno/a.

Salas con material didáctico y apoyos nemotécnicos que estimulan la memoria visual de los/as estudiantes.

Acompañamiento al aula: en muchas ocasiones un directivo o docente par ingresa a la sala de clases y realiza acompañamiento al aula.

Por todas estas consideraciones y para que los Docentes puedan lograr en sus estudiantes aprendizajes de calidad, permitiendo alcanzar las metas propuestas.

CONVIVENCIA ESCOLAR

Leyes y Normativas que regulan nuestra convivencia: la Convivencia escolar es la

Interrelación entre los diferentes miembros del establecimiento educacional, que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socio-afectivo e intelectual de nuestros(as) estudiantes.

Nuestra convivencia escolar está regulada por las siguientes leyes y normativas

que

Salvaguardan a nuestros alumnos:

La Constitución Política de Chile de 1980.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Ley N° 19.070 de 1991, Estatuto Docente.

Ley N° 18.620, Código del Trabajo.

Convención sobre los Derechos del Niño de 1990.

Ley General de Educación N°20.370. 17.08.2009 (LGE).

Ley SEP.

Ley de Calidad.

Ley de Inclusión.

Reglamento de Convivencia Escolar y protocolos de actuación: nuestras normas están definidas en el Reglamento de Convivencia Escolar que se ha convertido en una herramienta dinámica que contiene los lineamientos fundamentales para guiar el proceso formativo de los estudiantes a través de los deberes, derechos, roles y funciones de ellos y de todos integrantes de la Comunidad Educativa, llegando a tener una orientación formativa con un protocolos de actuación explícitos.

Colegio y Comunidad: Nuestro colegio implementa y ejecuta estrategias que le permiten generar vínculos con las fuerzas vivas de la comunidad, de manera de responder a las diversas necesidades. Es en este contexto que el establecimiento requiere del compromiso y la participación de toda la comunidad, a su vez establecer nuevas redes de apoyo, para entregar un servicio íntegro a nuestros estudiantes y a sus familiares.

En cuanto a las redes de apoyo, el Colegio siempre ha contado con diversas redes que se han ido incorporando año tras año, alcanzando logros significativos y relaciones de provecho.

Algunas de las redes que tenemos actualmente son las siguientes:

Universidad de Antofagasta

Universidad Católica del Norte

JUNAEB.

Servicio de Salud y Espacios amigables.

Carabineros de Chile y P.D.I.

Bomberos

Senda

Oficina de Protección del Menor OPD.

CRIPAC y Programa de Intervención Breve PIB.

Empresas regionales.

Fosis

Integración de la familia, madres, padres y apoderados al quehacer de la unidad educativa: se integra a padres, madres y apoderados a las diversas actividades del Liceo: Realización de talleres a padres y apoderados con la participación de Redes de Apoyo (internas y externas), sobre temáticas que apunten a valorar la importancia de su compromiso con la institución, el proceso de aprendizaje de sus hijos /as, formas de crianzas, altas expectativas, formación de hábitos, disciplina, entre otras. Día de la Familia, premiación a familias destacadas, ferias de emprendimiento Politécnico, muestras gastronómicas y otras actividades organizadas por el establecimiento, etc.

Se ha establecido como meta a los profesores jefes, el entrevistar mínimo dos veces al año a cada uno de sus apoderados, siendo estas por motivo de rendimiento, dificultades conductuales, felicitaciones por sus logros etc. con el afán de lograr un mayor compromiso y apoyo de nuestros padres y apoderados con los aprendizajes de sus hijos e hijas.

Centro General de Madres, padres y apoderados: los padres, madres y apoderados deben involucrarse activamente en la educación de sus hijos. Es conveniente y necesario que el apoderado se acerque al establecimiento, que conozca al personal docente y paradocente, que procure establecer una relación cercana y cordial participando activamente como agente importante en la formación integral de su hijo(a).

La educación de calidad se da con la participación colaborativa entre familia-colegio, cuando se comparten los objetivos y se trabaja unidos.

El Centro General de Padres, es una organización que representa a los padres y apoderados y se regirá por el Decreto 565 de 1990, el cual aprueba reglamento general de Centros de Padres y Apoderados para los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación.

La existencia de esta organización permite a los padres disponer de un espacio mensual para exponer sus inquietudes, dudas o sugerencias en relación a la educación que están recibiendo sus hijos e hijas. Formará parte del Directorio del Centro General de Padres, por derecho propio, con derecho a voz, es así, como Dirección puede designar a un /a docente para que Centro general de alumnos: nuestro Colegio se preocupa de abrir los espacios adecuados para que las alumnas y alumnos expresen sus opiniones e inquietudes, participando de forma responsable en las decisiones que les competen.

Se fomenta y apoya la conformación del Centro General de Alumnos, considerando que las organizaciones estudiantiles son una instancia de participación del alumnado en la toma de decisiones de la comunidad educativa. La elección democrática de la directiva demuestra el interés de desarrollar en el

alumnado el espíritu cívico y el ejercicio de la democracia.

Los alumnos que conformen la directiva del Centro General de Alumnos, deben ser representantes del perfil de alumno, pudiendo perder el cargo si no se apega a los valores y normativa del establecimiento. Las actividades que lleven a cabo serán asesoradas y supervisadas por un docente y Orientadora cuyas funciones están especificadas.

Fomento del Conducto regular: para construir un clima de convivencia escolar adecuado es necesario que las opiniones se expresen a la persona indicada, en el lugar y tiempo adecuados y en términos de respeto y crítica constructiva. Informarse imparcialmente de una situación determinada y entablar un diálogo con respeto y cordialidad.

Problema académico/conductual: Profesor de Asignatura, Profesor Jefe, Inspectoría, Unidad Técnica Pedagógica. Orientadora y Dirección. Comité de Convivencia Escolar: la normativa actual exige la creación y funcionamiento de un Comité de Convivencia, que elabore un plan de trabajo, con foco en la prevención del bullying y otros aspectos que resultan necesarios, de acuerdo al diagnóstico del Liceo. Nuestro establecimiento cuenta con este comité que se reúne con determinada frecuencia y aborda distintas situaciones relacionadas con la convivencia.

GESTIÓN DE RECURSOS

Gestión Administrativa Financiera: El Colegio tiene su procedimiento para la adquisición de materiales de apoyo a la enseñanza, de acuerdo al presupuesto anual del establecimiento, primando siempre el criterio pedagógico y/o formativo para la toma de decisiones en la utilización de los recursos SEP. Se realiza a través de un procedimiento formal, en el cual el docente encargado de alguna acción dentro del Plan de Mejoramiento, solicita el insumo para realizar la actividad programada entregando una petición escrita en un formulario estipulado

a la dirección, la cual deberá estar atenta a las necesidades propias de la inherente tarea que desarrolla, sean de naturaleza material o humana será gestionada por el Director, dándola a conocer al sostenedor quien generara los dineros para la compra de los recursos solicitados, toda evidencia de compra, archivándola junto al formulario de solicitud de recursos SEP, en la categoría de gastos correspondiente .

Políticas y Principios en la Gestión Administrativa:

La Gestión Administrativa del Colegio tiene como principios fundamentales la incorporación insoslayable, en todos los estamentos de las siguientes prácticas, políticas y metodologías:

La Aplicación de Diagnósticos participativos.

La elaboración de Planes de Acción.

La ejecución, Supervisión, Control, y evaluación de los planes.

La sistematización y réplicas de experiencias exitosas.

La utilización y respeto de los conductos regulares.

La utilización de la estadística como medio científico de verificación del

quehacer institucional como por ejemplo: Planes de acción, planificaciones, actividades extra programáticas, matrícula, retiros de estudiantes, condicionalidades, suspensiones, derivaciones, licencias, atrasos, inasistencias, permisos, proyectos de aula, mejores estudiantes, mejor docente y no docente, asistencias de los apoderados a las reuniones y citaciones, etc.

La preparación y presentación de informes parciales o totales de los diferentes sistemas o procesos administrativos, educativos y metodológicos.

La búsqueda y planificación de momentos de análisis y reflexión de procesos de cambio e innovación.

El cuidado del clima laboral.

El diálogo y la mediación pacífica de los conflictos.

El destacar y dar realce a lo positivo, los avances y aportes en todo sentido de todos los agentes educacionales: estudiantes, padres y apoderados, docentes y no docentes.

La presentación personal debe ser un ejemplo ante la comunidad educativa en forma permanente.

El respeto a todas las personas sin distinción alguna, sobre todo a quienes tenemos el deber ético y profesional de servir, como son los jóvenes que tenemos a nuestro cuidado.

La actitud y capacidad de escucha para con todos los miembros de la comunidad educativa, el uso de la diplomacia y el dar respuestas oportunas, convincentes y tranquilizadoras, en especial a nuestros padres y apoderados.

La acogida afable, amable y alegre de todos quienes concurren a nuestras dependencias.

A partir del año 2019, se elabora e implementa el Plan de Desarrollo Profesional Docente, cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos. La ley 20.903 crea el sistema de desarrollo profesional docente, estableciendo que los profesionales de la educación tienen derecho a una formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora de sus competencias pedagógicas, tenemos un plan de capacitación para docentes de aula, como también para los asistentes de la educación profesionales y técnicos, identificando y priorizando

Las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los docentes y asistentes de la educación, generando diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.

EL plan de desarrollo profesional docente debe ser coherente, a largo plazo, dentro del marco de la proyección estratégica dispuesta en el PME, que permita al establecimiento mantener el foco, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo. Esto implica un cambio cultural, en el que existe un giro desde el aprendizaje individual, hacia un aprendizaje organizacional constante, sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y acción conjunta.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente también ofrece información confiable y actualizada a nuestros docentes para que se consoliden y reorienten su quehacer profesional frente a los cambios que enfrentaran con la reforma educacional, dando a conocer los aspectos fundamentales de la ley 20.903.

Uno de los principios que orientan la evaluación docente, y que está estrechamente relacionado con el desarrollo del plan, es un proceso formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica del educador y que promueve su desarrollo personal y profesional continuo, a través de una evaluación explícita, donde el docente conoce los criterios con los cuales será evaluado, además debe poseer objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.

El establecimiento cuenta con un procedimiento claro y objetivo de evaluación del desempeño del personal docente del establecimiento, como es registro mensual de cumplimiento de planificación, formulario de acompañamiento al aula donde cada docente es evaluado de acuerdo al cumplimiento de indicadores relacionados con el Marco para la buena enseñanza, Plan de mejoramiento y el diseño universal de aprendizaje. Cada docente debe ser visitado al aula a lo menos 2 veces semestralmente Director, Inspector General, jefes técnicos, Orientadora y docentes pares, entregando al docente un informe con sugerencias para mejorar su tarea.

Plan evalúa también el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los asistentes de la educación profesionales y técnicos, así como el

rendimiento de los logros obtenidos, de acuerdo con el cargo que ejerce, estipulado en el reglamento interno, protocolos y conocidos por todo el personal.

Reconocimiento al buen desempeño de asistentes de la educación.

Las organizaciones se han dado cuenta de lo importante que es felicitar, incentivar y retener a sus mejores funcionarios y consiste en mostrar interés, a probación y aprecio por un trabajo bien hecho.

Cuando se reconoce a sus funcionarios se están reforzando las acciones y comportamientos que el establecimiento educacional desea ver repetidas, coincidiendo y alineándose perfectamente con la cultura y objetivos generales de la organización.

El reconocimiento es definido como una herramienta estratégica, la cual trae consigo fuertes cambios positivos dentro de una organización. Según estudios sobre el reconocimiento profesional, los lugares de trabajo más eficientes y eficaces, poseen una cosa en común, una cultura de reconocimiento.

Este reconocimiento puede ser formal e informal: Es informal cuando se trata de un sistema simple e inmediato y con un bajo costo refuerza el comportamiento del profesional, lo puede hacer cualquier directivo, a través de un correo electrónico, o un agradecimiento público inesperado etc.

El reconocimiento formal es fundamental para construir una cultura de reconocimiento y su efecto, cuando se realiza eficazmente, es muy visible en cuanto a resultados y rentabilidad.

Es utilizado para felicitar al docente por sus años de servicio, celebrar los objetivos de la institución, reconocer a la gente extraordinaria, reforzar actividades y aportaciones, afianzar conductas deseadas y demostradas, premiar un buen servicio o reconocer un trabajo bien hecho. El reconocimiento formal, es la base de una estrategia de reconocimiento que, nos conduce hacia la retención de nuestros docentes y asistentes de la educación destacados.

En función de los logros, los docentes y asistentes de la educación pueden obtener distintos reconocimientos cualitativos, como felicitaciones, diplomas, etcétera. Asimismo, pueden ser mixtos, es decir cuando el reconocimiento cualitativo es acompañado de un premio y/o asignación.

Las principales virtudes de los sistemas de incentivos es que permiten generar un mayor vínculo entre el docente y el establecimiento educacional, fortaleciendo el sentido de pertenencia y, además, constituyen una excelente herramienta para retener al buen funcionario.



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

LIDERAZGO

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.

En este indicador el sostenedor da cuenta anual a la comunidad educativa de los resultados del establecimiento de manera incompleta; por ejemplo, solo informa de los logros en el Simce.

Evaluación de Liceo Los Arenales de Antofagasta

El sostenedor supervisa el desempeño del establecimiento de manera poco sistemática y maneja la información de solo algunos de los aspectos básicos, incluyendo, al menos, los resultados de aprendizaje y el grado de cumplimiento de la normativa educacional vigente.

El sostenedor visita el establecimiento ocasionalmente (al menos dos veces al semestre).

Lo que lo ubica en la categoría de desarrollo incipiente.

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

El sostenedor da cuenta anual a la comunidad educativa de los resultados del establecimiento de manera incompleta; por ejemplo, solo informa de los logros en el Simce.

El sostenedor supervisa el desempeño del establecimiento de manera poco sistemática y maneja la información de solo algunos de los aspectos básicos, incluyendo, al menos, los resultados de aprendizaje y el grado de cumplimiento de la normativa educacional vigente.

El sostenedor visita el establecimiento ocasionalmente (al menos dos veces al semestre). Lo que ubica en la categoría de incipiente.

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

El sostenedor no define de antemano las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente, lo que se traduce en que el establecimiento no puede planificar sus estrategias debidamente o tiene que estar constantemente negociando con el sostenedor.

El sostenedor no define de antemano los recursos financieros que se compromete a delegar al equipo directivo, lo que se traduce en que el establecimiento no puede planificar sus estrategias debidamente o tiene que estar constantemente negociando con el sostenedor.

El sostenedor no comunica al equipo directivo o administrativo las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que les delegará, lo que genera duplicidades y contradicciones en las medidas emprendidas por el establecimiento.

El sostenedor generalmente no cumple con el apoyo comprometido y con la entrega de recursos financieros delegados, o bien presenta incumplimientos o atrasos frecuentes. Indicares que lo ubica en la categoría de insatisfactorio.

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

El sostenedor comunica altas expectativas al director de manera inconsistente:

en ciertos periodos lo impulsa a asumir desafíos y a analizar los aspectos que se podrían mejorar, pero en otras ocasiones se muestra conformista con los resultados y el funcionamiento del establecimiento.

El sostenedor define por escrito los roles y las atribuciones del director solo en algunas de las áreas relevantes; o bien logra que este conozca la mayoría de sus roles y atribuciones, pero hay algunas responsabilidades que el director desconoce, lo cual genera vacíos o confusiones ocasionales.

El sostenedor, en acuerdo con el director, establece verbalmente las metas que el director debe cumplir, o bien establece metas por escrito, pero estas no contemplan todas las áreas relevantes o no consignan los plazos estipulados para lograrlas.

El sostenedor evalúa formalmente el desempeño del director y le entrega retroalimentación oportuna solo una vez al año. Ubicando el desempeño en la categoría de incipiente.

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

El sostenedor no introduce cambios estructurales ni medidas paliativas frente a riesgos evidentes en la viabilidad y sustentabilidad del establecimiento, tales como:

- Pérdida sostenida de matrícula.
- Desfinanciamiento crónico.
- Tendencia a la baja en los resultados.

- Bajos resultados sostenidos en el tiempo.
- Bajas tasas de titulación técnico- profesional por cambios en la oferta laboral en la zona.
- Instalación de otro establecimiento cercano que afecta el funcionamiento del establecimiento.

El sostenedor no informa a la comunidad educativa los cambios estructurales implementados, lo que se traduce en un clima de descontento. Lo que lo ubica en la categoría de insatisfactorio.

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

El sostenedor mantiene una comunicación débil con el director: se reúne con él al menos cada dos meses, contesta sus llamados y correos, pero lo hace con demora, o lo informa tardíamente sobre temas pertinentes.

El sostenedor define, en acuerdo con el director, el plan de comunicación con la comunidad educativa, pero en ocasiones no respeta lo estipulado y se generan descoordinaciones.

El sostenedor responde ante situaciones de crisis y atiende denuncias en última instancia, pero generalmente tarda en hacerlo. Lo que lo ubica en la categoría de incipiente.

LIDERAZGO DEL DIRECTOR

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

El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento, pero en la práctica destina parte

sustancial de su tiempo a situaciones cotidianas emergentes, a problemas conductuales de estudiantes puntuales, a la atención de apoderados, u otros.

El director está presente en el establecimiento, pero la mayor parte del tiempo permanece en su oficina dedicado a sus tareas.

El director rinde cuentas semestralmente al sostenedor, pero lo hace de manera incompleta, por ejemplo, solo da cuenta de los logros de aprendizaje o de aspectos positivos, o bien rinde cuentas una vez al año.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente

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

El director no logra que grupos puntuales de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, o bien solo logra que la comunidad esté alineada con ciertos objetivos, sin conseguir unificar miradas discrepantes sobre algunas prioridades. Lo que indica que se ubica en la categoría de incipiente.

ESTÁNDAR 2.3 El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.

En el establecimiento prima una cultura de altas expectativas, pero existe pesimismo en ciertos ámbitos, circunstancias o grupos. El director y el equipo directivo no confían en las capacidades de los apoderados para apoyar a los estudiantes; los docentes se proponen metas ambiciosas en Matemática, pero se resignan ante la falta de hábitos de estudio de los estudiantes.

Lo que los ubica en la categoría de desarrollo incipiente.

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

En el establecimiento prima una cultura de altas expectativas, pero existe

pesimismo en ciertos ámbitos, circunstancias o grupos. Por ejemplo, el director y el equipo directivo no confían en las capacidades de los apoderados para apoyar a los estudiantes; la comunidad educativa se desanima ante un mal resultado o un incidente negativo; los docentes se proponen metas ambiciosas en Matemática, pero se resignan ante la falta de hábitos de vida saludable en los estudiantes; entre otros. Lo que ubica en la categoría de incipiente.

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

El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento: establece plazos para imponer ritmo, define tareas, delega responsabilidades, diseña procedimientos, afianza lo que está funcionando bien, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, establece acuerdos, entre otros.

El director comunica al personal las actitudes, conductas y desempeño que se espera de este en el día a día, y le entrega constantemente retroalimentación constructiva y apoyo.

El director toma decisiones de forma expedita y oportuna, dándole fluidez a la administración del establecimiento. Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio.

ESTÁNDAR 2.6 El director instauro un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.

El director está atento y detecta aspectos del establecimiento que se pueden perfeccionar o mejorar, es autocrítico y está abierto a la crítica constructiva.

El director aborda las dificultades que enfrenta el establecimiento como oportunidades de mejora, con un espíritu constructivo y comprometido en la búsqueda de soluciones.

El director promueve que el equipo directivo y docente identifique aspectos que deben mejorarse y que aborde las dificultades como oportunidades de mejora. Además, asume un rol activo para revertir eventuales actitudes defensivas del personal, tales como minimizar los problemas, eludir responsabilidades, apegarse a lo conocido, entre otras. Ubicándose en la categoría de satisfactorio.

ESTÁNDAR 2.7 El director instauro un ambiente cultural y académicamente estimulante.

El director, en sus intercambios cotidianos con los docentes y estudiantes, ocasionalmente trata temas de actualidad, sugiere lecturas y sitios web, plantea interrogantes, cuestiona argumentos, entre otros.

El director ocasionalmente gestiona, difunde y participa junto con los docentes en actividades de actualización profesional, o bien solo gestiona la participación de los profesores, sin compartir con ellos estas instancias. Lo que lo ubica en la categoría incipiente.

El establecimiento cuenta con los siguientes equipos que lideran y gestionan el quehacer educativo y de apoyo a la gestión pedagógica que realizan profesores y profesoras en el aula: Equipo de Liderazgo: Director y Equipo de Liderazgo: organismo coordinador, conductor y articulador de la gestión de la Comunidad Educativa. Sesiona 2 horas cronológicas a la semana conducido por el director.

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.

El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye los antecedentes de la institución, la definición de las características del establecimiento niveles de enseñanza, tamaño, modalidad, especialidades en el caso de educación técnico-profesional, régimen, financiamiento, entre otros, la finalidad educativa y la descripción concreta del perfil de estudiante que busca formar; El establecimiento difunde el Proyecto Educativo Institucional y promueve que la comunidad educativa lo conozca y adhiera a él. Por ejemplo, lo da a conocer mediante folletos, página web, charlas, libreta de comunicaciones y diarios murales.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio.

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

El proceso de autoevaluación involucra formal y sistemáticamente a los diferentes actores de la comunidad educativa. Por ejemplo, incluye instancias de análisis con los docentes y con el Consejo Escolar, encuestas a los estudiantes y apoderados, entre otros. El establecimiento elabora, al finalizar el proceso de autoevaluación, un informe diagnóstico que incluye conclusiones sobre sus principales fortalezas y debilidades, fundamentadas con datos y evidencias.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio.

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

- Metas concretas y medibles.

- . Acciones para alcanzar las metas.
- . Responsables de la ejecución de las acciones.
- . Plazos.
- . Presupuesto.

El establecimiento involucra a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento, pero lo hace de manera informal y poco sistemática; o bien involucra formal y sistemáticamente solo a algunos de estos estamentos.

Lo que lo ubica en la categoría de Incipiente.

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

El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año, el cual considera:

- Indicadores para evaluar el cumplimiento de las metas.
- Encargados de supervisar la implementación de las acciones y de evaluar el grado de cumplimiento de las metas.

Los encargados de supervisar el estado de avance del plan de mejoramiento entregan al sostenedor y al director un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las acciones, al menos una vez al semestre, y un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las metas, al finalizar el año.

Lo que la ubica en la categoría de satisfactorio

ESTÁNDAR 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.

El establecimiento cuenta con datos sistematizados y actualizado sobre:

- Características y contexto del establecimiento: matrícula por nivel y especialidad técnico-profesional; ingresos y retiros de estudiantes; número de estudiantes vulnerables, con SEP2 o con necesidades educativas especiales; y educación de la madre.
- Resultados educativos: promedio Simce y puntajes PSU3, distribución en los Estándares de Aprendizaje, resultados en los Otros Indicadores de Calidad, índices de repitencia y promedio de notas por asignatura y nivel.
- Procesos relevantes:
 - Personal: planta, carga horaria, permisos y licencias, y resultados de evaluación docente.
 - Finanzas: presupuesto y su estado de avance, balance del último año y contabilidad al día.
 - Recursos educativos: inventario y estado del equipamiento.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio

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

El sostenedor y el equipo directivo comprenden la métrica de los principales indicadores utilizados en educación, tales como sistema de puntajes Simce, PSU y Otros Indicadores de Calidad; categorías de la ordenación y de la evaluación docente; mecanismo de asignación del SNED4; entre otros. El sostenedor y el equipo directivo analizan los datos recopilados, considerando la evaluación de la distribución y la tendencia; comparaciones con el promedio nacional, con establecimientos similares o con estándares; la identificación de relaciones y causas; y la obtención de conclusiones.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio

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.

El director y el equipo técnico-pedagógico resguardan los tiempos dedicados a la labor pedagógica de los profesores y al

aprendizaje de los estudiantes. Por ejemplo, calendarizan las actividades anuales en función de su relevancia educativa, cuentan con procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, evitan reuniones innecesarias, entre otros.

Se le ubica en la categoría de satisfactorio.

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

El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes políticas comunes que deben ser implementadas en más de una asignatura o nivel de enseñanza para desarrollar hábitos y habilidades en los estudiantes. Por ejemplo, políticas de tareas, de asignación de lecturas en las asignaturas, de uso de la biblioteca, de inclusión de preguntas de desarrollo en las pruebas, entre otras.

El director y el equipo técnico-pedagógico, en coordinación con los docentes, seleccionan y gestionan la adquisición de recursos educativos en función de las necesidades pedagógicas del establecimiento.

Lo que lo clasifica en satisfactorio

ESTÁNDAR 4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la

conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Los profesores conocen las Bases Curriculares y los programas de estudio, lo que permite que las planificaciones abarquen la totalidad del currículum y estén ajustadas al nivel de profundidad estipulado.

Los profesores elaboran planificaciones anuales para todas las asignaturas por curso, en las que se calendarizan los objetivos de aprendizaje que se cubrirán durante el año, considerando los días hábiles disponibles.

Los profesores elaboran planificaciones por tema o unidad para cada asignatura que imparten, en las que se especifican los

objetivos de aprendizaje, las actividades de enseñanza y aprendizaje, y los medios de evaluación.

Lo que los clasifica como satisfactorio

ESTÁNDAR 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.

El director o miembros del equipo técnico- pedagógico se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura, de manera semestral, para reflexionar sobre las clases observadas, los trabajos revisados y los desafíos pedagógicos enfrentados; o bien se reflexiona de manera superficial, lo que dificulta identificar problemas y elaborar estrategias para superarlos.

Lo que los clasifica en incipiente

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

El director y el equipo técnico-pedagógico revisan con los docentes las principales evaluaciones para asegurar su calidad: se cercioran de que estén

centradas en los objetivos relevantes, que tengan un nivel de exigencia adecuado, que no contengan errores de contenido y de construcción,

y que contemplen distintas formas de evaluar (pruebas de desarrollo, pruebas de desempeño, evaluación de portafolios, trabajos grupales, entre otras).

El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes consideran las evaluaciones como parte del aprendizaje, por lo tanto, fijan y cumplen plazos para corregirlas y para retroalimentar a los estudiantes sobre su desempeño, ya sea con observaciones

escritas o mediante la revisión grupal de las evaluaciones.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio.

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

El director y el equipo técnico-pedagógico hacen un seguimiento de la implementación curricular por curso y asignatura para asegurar su cobertura: llevan el detalle de los objetivos cubiertos según el reporte de los profesores, la revisión de cuadernos y pruebas, y las observaciones de clases.

El director y el equipo técnico-pedagógico organizan sistemáticamente con los profesores instancias de análisis de los resultados de las evaluaciones, con el fin de:

- Revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.
- Revisar el nivel de exigencia de las evaluaciones.
- Identificar a los cursos y asignaturas que presentan rendimiento bajo lo esperado.
- Identificar a tiempo a los estudiantes que necesitan reforzamiento y a aquellos

en riesgo de repetir.

- Identificar las metodologías y prácticas que son inefectivas y deben mejorarse.

Lo que los ubica en la categoría de satisfactorio.

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

El director y el equipo técnico-pedagógico ocasionalmente logran que las reuniones de profesores sean instancias de aprendizaje

y discusión técnica entre pares, o bien solo logran que algunos docentes participen activamente.

El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes esporádicamente comparten lecturas y otros materiales de estudio acordes con los vacíos que presentan y ocasionalmente investigan para resolver sus dudas profesionales, o bien solo unos pocos realizan estas prácticas.

Lo que los categoriza como incipiente.

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.

En los establecimientos de educación técnico-profesional, los profesores imparten clases y talleres alineados con los Objetivos de Aprendizaje genéricos y de especialidad estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las competencias establecidas en el currículum y estas se encuentran actualizadas respecto de las prácticas productivas relacionadas con la especialidad.

Lo que los ubica en la categoría de satisfactorio

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

Los profesores muestran dominio de los contenidos y las habilidades de las asignaturas que imparten y los enseñan con rigurosidad.

Los profesores conducen las clases de manera dinámica: imponen un ritmo de clases productivo, introducen pequeñas controversias y preguntas desafiantes para mantener el interés, utilizan el movimiento corporal, cambian de estrategias de enseñanza cuando detectan que no están siendo efectivas, entre otros.

Los profesores expresan interés por la asignatura y actividades desarrolladas en clases. Por ejemplo, muestran entusiasmo con los contenidos, cuentan anécdotas relacionadas, establecen conexiones con la contingencia, comentan novedades y avances, entre otros.

Lo que los ubica en la categoría de satisfactorio.

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

Los profesores promueven, mediante estrategias de efectividad moderada, que los estudiantes elaboren la información: resuelven guías en voz alta con el curso, leen un texto y contestan preguntas sobre este en conjunto, explican y anotan en el pizarrón las ideas importantes para que los estudiantes las copien y memoricen, entre otras. Los profesores promueven de manera débil que los estudiantes practiquen y apliquen lo aprendido, tanto de manera guiada como autónoma, ya que asignan una cantidad moderada de ejercicios distribuidos en el tiempo, no los gradúan de más fácil a más difícil, o la ejercitación resulta repetitiva de modo que no permite generalizar lo aprendido.

Los profesores no concluyen las clases: al sonar el timbre los estudiantes dejan de trabajar o salen a recreo sin ningún cierre previo por parte del docente.

Lo que los ubica en la categoría de incipiente

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

Los profesores manifiestan interés y preocupación por los estudiantes: los tratan por su nombre, recogen sus inquietudes, conocen sus intereses, valoran sus aportes en clases, son pacientes, los ayudan y animan cuando presentan dificultades, entre otros.

Los profesores monitorean constantemente la comprensión y el desempeño de los estudiantes durante las clases: se pasean por todos los puestos para observar el trabajo efectuado, les piden que expliquen lo comprendido, recogen inquietudes y dudas, entre otros.

Los profesores retroalimentan constantemente a los estudiantes sobre su desempeño, de manera individual y grupal: destacan los aspectos logrados, los ayudan a detectar y tomar conciencia de los errores, los guían para que corrijan sus faltas y les explican nuevamente si es necesario.

Los profesores felicitan constantemente a los estudiantes por sus logros, esfuerzo y perseverancia: valoran sus progresos y los asocian al esfuerzo invertido, los ayudan a identificar cómo superaron sus dificultades, los animan a persistir para mejorar su desempeño, entre otros.

Lo que los ubica en la categoría de satisfactorio.

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

Los profesores tienen un buen manejo de clases, lo que permite que la mayor parte del tiempo lectivo se destine a las actividades de enseñanza-aprendizaje. En este sentido:

- Son asertivos y demuestran liderazgo y control del curso.

- Generan un ambiente organizado, en el que se exige el cumplimiento de las normas de comportamiento acordadas.
- Consiguen volver a captar la atención de los estudiantes o que estos retomen las actividades que estaban haciendo en los casos en que se producen interrupciones.
- Implementan rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo al mínimo: aplican estrategias para pasar lista, repartir materiales, revisar tareas, hacer la transición entre actividades, entre otras; y enseñan a los estudiantes a seguir instrucciones colectivas.
- Logran iniciar las clases puntualmente, demoran menos de diez minutos en las actividades previas al comienzo de la lección (pasar lista, captar la atención de los estudiantes, entre otras) y las terminan cuando finaliza la hora.
- Reúnen con anticipación todos los materiales necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones.

Lo que los ubica en la categoría de satisfactorio

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

Los profesores logran que una parte importante de los estudiantes trabaje dedicadamente durante las clases, pero varios alumnos no atienden ni participan; o bien los profesores solo logran que los estudiantes trabajen con dedicación durante algunos períodos de las clases, pero en otros momentos se distraen.

Los profesores son poco sistemáticos en promover que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta: no mantienen el nivel de exigencia a lo largo del año, toleran faltas menores o aceptan descuidos en algunos trabajos.

Lo que los ubica en la categoría de incipiente.

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.

El equipo técnico-pedagógico y los docentes entregan apoyo, apenas se detecta el problema, a los estudiantes que

requieren reforzamiento adicional, mediante repasos programados, guías de apoyo, asignación de tutores, horas de estudio en

el establecimiento, clases de nivelación, entrevista con los apoderados para que los ayuden, entre otros.

El equipo técnico-pedagógico aborda activa y efectivamente los trastornos específicos de aprendizaje de los estudiantes:

- Gestiona el diagnóstico y tratamiento de los estudiantes con posibles trastornos específicos del aprendizaje mediante un especialista interno o externo.

- Lleva un registro actualizado de los estudiantes que reciben apoyo especializado interno o externo y efectúa el seguimiento de los casos.

Lo que los ubica en la categoría de satisfactorio.

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

El establecimiento cuenta con un orientador, psicólogo o encargado de convivencia que conoce las redes de atención especializada

y que es el responsable de derivar a los estudiantes que presentan dificultades

sociales, afectivas o conductuales hacia ayuda competente.

El equipo directivo y/o los docentes entrevistan y mantienen contacto periódico con los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales para conversar sobre las dificultades observadas, reunir más información, acordar medidas de apoyo, hacer seguimiento, entre otros.

El establecimiento cuenta con fichas actualizadas de cada estudiante que presenta dificultades, en las cuales se registra en términos generales el motivo de consulta,

las derivaciones realizadas, el tipo de intervención recibida y la evolución. Estas fichas son confidenciales y están disponibles solo para quienes están ayudando directamente al estudiante.

Se les ubica como satisfactorio.

ESTÁNDAR 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.

El equipo directivo y los docentes implementan de forma sistemática medidas para apoyar a los estudiantes en alto riesgo de desertar, tales como:

- Monitorear de cerca su asistencia y llamar al apoderado en caso de ausencias.
- Contactar a la familia para recabar información y trabajar con ella.
- Asignar un tutor para otorgar apoyo personalizado.
- Entregar apoyo académico.
- Ofrecer apoyo psicosocial al estudiante y su familia.
- Orientar a los estudiantes en la transición de enseñanza básica a media.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio

ESTÁNDAR 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.

El equipo directivo y los docentes promueven de manera poco sistemática aspiraciones altas entre los estudiantes: ocasionalmente refuerzan la importancia de continuar la educación escolar y de esforzarse por acceder a alternativas de educación superior de calidad o a oportunidades laborales calificadas. El equipo directivo y los docentes implementan algunas actividades aisladas para orientar a los estudiantes en la elección de liceo y modalidad de enseñanza media, pero esta no es una política sistemática.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente

ESTÁNDAR 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.

El equipo directivo y los docentes promueven de manera poco sistemática aspiraciones altas entre los estudiantes: ocasionalmente refuerzan la importancia de continuar la educación escolar y de esforzarse por acceder a alternativas de educación superior de calidad o a oportunidades laborales calificadas.

El equipo directivo y los docentes implementan algunas actividades aisladas para orientar a los estudiantes en la elección de liceo y modalidad de enseñanza media, pero esta no es una política sistemática.

Lo que los ubica en un desarrollo incipiente.

ESTÁNDAR 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.

El establecimiento cumple en términos generales con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar, pero incurre en incumplimientos aislados.

El establecimiento no cuenta con algunos recursos materiales o pedagógicos puntuales, pero los estudiantes con necesidades educativas especiales pueden acceder a las experiencias de aprendizaje fundamentales.

Los docentes y los especialistas generalmente planifican de manera coordinada, pero

en la práctica trabajan de manera poco colaborativa, o bien ambos trabajan con los estudiantes con necesidades educativas especiales en la sala de clases, pero no logran actuar coordinadamente debido a la falta de planificación previa.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente

ESTÁNDAR 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.

El establecimiento no explicita en su Proyecto Educativo Institucional el enfoque intercultural.

El establecimiento no imparte la asignatura de Lengua y cultura de los pueblos originarios ni está en proceso de hacerlo.

El establecimiento no cuenta con educadores tradicionales o profesionales de la educación para implementar la asignatura de Lengua indígena, y no hay evidencia de que se estén realizando acciones para encontrar personas aptas para ejercer la labor.

Presentando un desarrollo débil.

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. El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia, pero en la practican o dispone de tiempo suficiente a la implementación del plan de formación. El establecimiento contempla instancias formativas solo para los asistentes de la educación o para un grupo reducido de docentes. El establecimiento cuenta con pocas instancias específicas para la implementación del plan de formación, o bien estas suelen usarse para llevar a cabo otras tareas.

Lo que lo muestra en un desarrollo incipiente.

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

El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia, pero en la práctica no dispone de tiempo suficiente a la implementación del plan de formación. El establecimiento cuenta con pocas instancias específicas para la implementación del plan de formación, o bien estas suelen usarse para llevar a cabo otras tareas.

Lo que lo ubica en desarrollo incipiente.

ESTÁNDAR 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. El equipo directivo y los docentes creen y transmiten a la comunidad escolar la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos y cambiar hábitos inadecuados, independiente de su origen socioeconómico, país de procedencia, capacidad intelectual, edad, género, antecedentes conductuales, apoyo en el hogar o historial académico.

El equipo directivo y los docentes actúan acorde a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar: dedican tiempo a enseñar actitudes y conductas positivas, corrigen conductas y actitudes inadecuadas, dan oportunidades para

enmendarse, entre otros.

Lo que los ubica en la categoría de satisfactorio

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

El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente: conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familia y dificultades; les exige y pone límites; está disponible para reunirse personalmente con los estudiantes que lo solicitan, y es discreto con la información privada que maneja.

El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general: trabaja con los estudiantes la importancia del reglamento interno y les ayuda a cumplirlo, aborda temas emergentes, media conflictos, promueve el compañerismo y asume tareas de orientación (sexualidad, autocuidado, entre otros).

Por lo que su desarrollo es satisfactorio.

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

Solo algunos docentes enseñan constantemente habilidades y actitudes necesarias para la resolución de conflictos a sus estudiantes, o existe una política general que abarca a todos los profesores, pero su aplicación es poco constante. El equipo directivo y los docentes reprenden a los estudiantes cuando pelean, ofenden o discuten, pero no les enseñan formas constructivas de resolución de conflictos.

Lo que los ubica en un desarrollo incipiente.

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

El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o

aisladas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente. El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover el autocuidado y prevenir conductas de riesgo, pero estas no forman parte de una política permanente.

Lo que los ubica en un desarrollo incipiente.

ESTÁNDAR 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.

El equipo directivo y los docentes implementan actividades esporádicas para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes, o bien implementan actividades sistemáticas, pero no logran que los padres y apoderados asistan o respondan.

Lo que los ubica en la categoría de incipiente

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.

El equipo directivo y los docentes promueven en forma débil que los estudiantes se preocupen por los demás: la promoción no es constante a lo largo del año, o bien solo algunos directivos y docentes enseñan y refuerzan conductas de preocupación por el otro. el equipo directivo y los docentes corrigen de manera poco sistemática las descalificaciones y faltas de respeto entre los miembros de la comunidad educativa, o bien se limitan a abordar las más graves y toleran las faltas leves.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente.

ESTÁNDAR 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.

El equipo directivo y los docentes son poco sistemáticos en la promoción del trato equitativo, ya que solo corrigen en algunos espacios, por ejemplo, en la sala de clases pero no en los recreos; o bien corrigen ciertos tipos de discriminación, pero son tolerantes con otros.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente.

ESTÁNDAR 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.

El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia, pero este presenta una o más de las siguientes deficiencias:

- Incluye deberes y normas solo sobre algunos aspectos, y deja vacíos en áreas relevantes.
- Explicita algunas medidas disciplinarias y formativas que son inviables dado el personal disponible.

El establecimiento vela por el cumplimiento de los deberes y normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia de manera inconsistente: las exigencias del cumplimiento de deberes y normas varían a lo largo del año, la rigurosidad de las exigencias varía de un aspecto a otro (por ejemplo, se exigen

más las normas respecto de las faltas de respeto que las referidas a la copia), algunos profesores actúan según su propio criterio respecto de las exigencias y el tratamiento de las faltas, entre otros.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente.

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

El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos compartidos para regular ciertas actividades y situaciones cotidianas, como: ingreso y salida de clases, inicio de jornada, asistencia y atrasos, revisión de tareas, transición de actividades, pruebas atrasadas, distribución de materiales, permisos para el baño, desplazamientos en pasillos y en la sala de clases, cosas perdidas, entrega de avisos, entre otros.

Mostrando un desarrollo satisfactorio.

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

El establecimiento monitorea a los estudiantes en los distintos momentos y lugares, y se responsabiliza por su integridad física y psicológica durante la jornada escolar.

El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos y egresos de los estudiantes, mediante un sistema riguroso de control de la asistencia durante la jornada escolar, atención constante en portería y cierres perimetrales seguros.

El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos de personas

ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las rejas o en las salidas del recinto.

El establecimiento está atento y previene la posibilidad de acoso y abuso sexual del personal a los estudiantes o entre los estudiantes. Por ejemplo, instaura códigos formales de relación, indaga cuando hay señales de transgresiones, se asegura de que los estudiantes estén en lugares visibles dentro del establecimiento, entre otros.

Ubicándose en la categoría de satisfactorio.

ESTÁNDAR 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.

El equipo directivo y los docentes enfrentan decididamente las conductas antisociales graves de los estudiantes, tales como el vandalismo, crueldad, porte de armas, peleas violentas, robos y amenazas, ya que identifican a los responsables, buscan que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado, informan a los apoderados e implementan sanciones y medidas de reparación.

El equipo directivo y los docentes solo corrigen permanentemente y de manera formativa algunas conductas antisociales de menor gravedad, dejando pasar otras; o bien no son sistemáticos en corregir ciertas conductas, pues en ocasiones las corrigen y en otras las dejan pasar.

Presenta un desarrollo incipiente.

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

El equipo directivo y los docentes solo reaccionan ante casos de acoso escolar evidente, pero no intervienen y corrigen los casos comunes de maltrato, tales como uso de sobrenombres denigrantes, burlas, reírse de las debilidades o errores ajenos, entre otros.

El desarrollo incipiente.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR 9.1 El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.

El establecimiento construye una identidad débil de la institución y promueve de forma poco sistemática el sentido de pertenencia hacia esta, ya que, por ejemplo:

- No se identifican aspectos distintivos del Proyecto Educativo Institucional, sino que se define implícitamente como una entidad más que imparte educación escolar y cumple con la normativa.

- El equipo directivo y docente alterna la transmisión de entusiasmo por el Proyecto Educativo Institucional con

periodos de desazón o desafecto, o bien generalmente es parco y poco efusivo respecto de la institución.

- La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones tiene un carácter genérico que no apunta a la construcción de una identidad propia ni a los principios y valores de la institución. Por ejemplo, el nombre del establecimiento no tiene mayor significado, las celebraciones son generalidades que no distinguen a la institución, entre otros.

- La historia del establecimiento se articula en un relato práctico matizado con algunas anécdotas que carecen de mayor significado formativo.

- La organización de actividades de encuentro entre los miembros de la comunidad educativa generalmente tiene como objetivo la recaudación de fondos para el establecimiento.

El establecimiento tiene un desarrollo incipiente.

ESTÁNDAR 9.2 El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad. El equipo directivo y los docentes reflexionan con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, pero transmiten que las oportunidades para aportar son limitadas, que es muy difícil generar un cambio, o que solo algunos pocos pueden hacerlo.

El establecimiento solo promueve que algunos estudiantes organicen o participen activamente en iniciativas constructivas, o bien solo fomenta que los estudiantes se involucren en grandes campañas, pero no promueve que contribuyan en actividades sencillas y cotidianas que se organizan o requieren dentro del establecimiento.

El desarrollo del establecimiento es incipiente.

ESTÁNDAR 9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.

El equipo directivo y los docentes no son sistemáticos en promover que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones: en ocasiones toleran que los alumnos no se escuchen y que se descalifiquen mientras discuten.

Algunos directivos y docentes promueven que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las demás actividades escolares, pero esta no es una política sistemática del establecimiento.

El liceo está en desarrollo incipiente.

ESTÁNDAR 9.4 El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.

El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar activo y representativo de todos los estamentos de la comunidad educativa, pero este no es informado, escuchado

y consultado en algunas de las materias relevantes establecidas por la normativa educacional vigente.

El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo, pero este focaliza su labor en temas administrativos en desmedro de aspectos pedagógicos.

El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados, pero este se constituye tardíamente y se limita a organizar actividades para recaudar fondos.

El desarrollo del liceo es incipiente.

ESTÁNDAR 9.5 El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso. El establecimiento es neutral ante la constitución del Centro de Alumnos y de las directivas de curso: no obstaculiza su formación, pero tampoco la promueve.

El establecimiento da algunas facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor, pero este apoyo no es constante ni sistemático.

El desarrollo del liceo es incipiente.

ESTÁNDAR 9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes. El establecimiento cuenta con canales y procedimientos efectivos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias de parte de los apoderados. se establece la libreta de comunicaciones como el medio principal de relación entre los apoderados y el establecimiento, se estipulan horarios de atención de apoderados, se establecen encargados de atención según la materia a tratar, entre otros.

El desarrollo del liceo es incipiente.

GESTIÓN DE RECURSOS

ESTÁNDAR 10.1 El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.

El establecimiento cuenta con una definición clara y por escrito (por ejemplo, en un listado) de los cargos y respectivas funciones del personal y con un organigrama que especifica las líneas jerárquicas.

El establecimiento logra que los miembros del personal tengan claridad sobre sus responsabilidades, y que los cargos y funciones sean conocidos y respetados por la comunidad educativa.

La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de personal y las exigencias de idoneidad requeridos para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.

El establecimiento normalmente tiene cubiertos todos los cargos definidos.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactoria.

ESTÁNDAR 10.2 El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.

El establecimiento no logra reemplazar las ausencias de los docentes, debido a que la corporación municipal no gestiona los recursos, por lo cual los estudiantes pierden clases frecuentemente.

El establecimiento no cuenta con mecanismos para promover y controlar la asistencia y el cumplimiento de horarios.

El establecimiento presenta atrasos en forma recurrente en el pago de sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales.

Lo que lo ubica en la categoría de débil.

ESTÁNDAR 10.3 El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.

El equipo directivo no participa en el proceso de selección, los procedimientos de selección se reducen a la revisión del currículum vitae o a una recomendación.

El personal es contratado por el sostenedor quien gestiona los recursos para evaluar y contratar postulantes, según la normativa vigente.

Presentando un desarrollo débil.

ESTÁNDAR 10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.

El equipo directivo evalúa al personal anualmente, pero considera solo algunos aspectos de su desempeño.

Los establecimientos municipalizados solo evalúan a sus profesores con el sistema Docente Más.

La evaluación se efectúa informalmente, sin utilizar una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados.

El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación, pero no realiza una retroalimentación oportuna, detallada y formativa.

Lo que lo ubica en un desarrollo incipiente.

ESTÁNDAR 10.5 El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.

En los establecimientos no municipalizados, menos del 60% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes y no

existe un plan para subsanar este problema, o menos del 40% se encuentra calificado en los niveles aceptables, aun cuando el establecimiento cuenta con un plan de perfeccionamiento.

El desarrollo del liceo es débil.

ESTÁNDAR 10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.

El establecimiento selecciona cursos, programas y asesorías de acuerdo con las prioridades y necesidades definidas, pero el financiamiento y puesta en marcha dependen de la corporación municipal quien maneja los recursos económicos y desarrolla capacitaciones según su propio criterio.

Lo que los ubica en un desarrollo débil.

ESTÁNDAR 10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.

El equipo directivo reconoce constantemente cualidades, avances y logros del personal, ya sea en forma grupal o individual. El establecimiento reconoce simbólicamente, de manera sistemática y pública la labor del personal mediante celebraciones, premiaciones, publicaciones, entre otros.

Lo que lo ubica en el desarrollo satisfactorio.

ESTÁNDAR 10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.

El establecimiento cuenta con causales y procedimientos de desvinculación y de ajuste de planta acordes a la normativa vigente y definidos en el reglamento interno o en los contratos de trabajo del personal, pero estos son de carácter general y no tipifican situaciones concretas.

El establecimiento cuenta con instancias de amonestación, pero estas son informales y pasan desapercibidas por los profesores.

Dado que la corporación municipal es la encargada de los despidos y contrataciones el establecimiento solo puede informar o solicitar desvinculación del personal por cualquier causa y corporación determina que sucede con el personal contratado.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente

ESTÁNDAR 10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.

La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral positivo caracterizado por:

- Un ambiente de apoyo, colaboración y respeto entre el personal.
- Un ambiente de trabajo desafiante, motivador y con sentido.
- Un Una comunicación abierta y fluida entre todos los miembros del personal.
- Un ambiente donde las personas se sienten valoradas y reconocidas.
- Un espacio de trabajo cómodo y con las facilidades necesarias para desempeñar la labor educativa.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio.

GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

ESTÁNDAR 11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.

El establecimiento implementa medidas para mantener la matrícula y completar las vacantes, pero no tiene una estrategia sistémica para enfrentar los

problemas; por ejemplo, solo implementa medidas para reclutar nuevos estudiantes, descuidando la fidelidad de los alumnos inscritos.

El establecimiento implementa medidas para cumplir la normativa sobre el registro de la asistencia, pero es poco consistente en su aplicación, siempre se está reforzando a los docentes como utilizar el libro pues tienen muchos errores de llenado.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente.

ESTÁNDAR 11.2 El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.

El establecimiento cuenta con un presupuesto anual, pero este es controlado y liberado por corporación municipal, según su propio criterio o proyectos, dejando de lado en muchas ocasiones las necesidades de los establecimientos.

Lo que lo ubica en la categoría de desarrollo débil.

ESTÁNDAR 11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.

El establecimiento, recibe financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples generalmente aceptados, en los plazos requeridos y ajustándose a los instrumentos estandarizados definidos por la Superintendencia de Educación Escolar. Que son confeccionados por la corporación municipal quienes llevan la contabilidad de los recursos otorgados por el estado.

Teniendo un desarrollo satisfactorio.

ESTÁNDAR 11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.

El establecimiento da a conocer sistemáticamente la normativa educacional

vigente al personal y, para responsabilizarlo de su cumplimiento, incluye indicadores acordes en la evaluación directiva y docente.

El establecimiento evita la repetición de las conductas sancionadas por la Superintendencia de Educación Escolar, mediante medidas efectivas como llevar un registro detallado de las multas cursadas, monitorear minuciosamente los procesos errados, definir formas efectivas para mejorarlos, entre otras.

Presentando un desarrollo satisfactorio.

ESTÁNDAR 11.5 El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.

El establecimiento se mantiene informado y actualizado sobre los programas de financiamiento, entrega de recursos, apoyo pedagógico y asistencia técnica que se ofrecen.

El establecimiento analiza la oferta de programas disponibles tomando en cuenta su alineación con el Proyecto Educativo Institucional, las necesidades diagnosticadas en el proceso de autoevaluación y el análisis de los beneficios y costos; sin embargo, es la corporación municipal quien toma la decisión de llevar a cabo las capacitaciones u apoyos técnicos y de ella depende su ejecución, ya que es CMDS quien administra los recursos económicos.

Lo que los ubica en un desarrollo incipiente.

ESTÁNDAR 11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.

El establecimiento técnico-profesional genera convenios formales con organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, con el fin de gestionar cupos para prácticas, solicitar supervisión de la calidad de los programas impartidos y orientación sobre las competencias que deben desarrollar sus estudiantes, entre otros.

Lo que lo ubica en la categoría de desarrollo satisfactorio.

GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

ESTÁNDAR 12.1 El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa. El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa vigente, y estos se encuentran en buen estado y aptos para su uso. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para mantener el aseo, lo que se refleja en que las salas de clases, patios, comedores y demás recintos se encuentran limpios y abastecidos de los elementos básicos de higiene (basureros, jabón, papel higiénico, desinfectante, entre otros). El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para mantener el orden y el ornato del establecimiento, lo que se refleja, por ejemplo, en que los estudiantes y profesores guardan sus pertenencias en lugares definidos para ello, los objetos se guardan en lugares conocidos y con una clasificación lógica, el acceso al establecimiento está limpio y bien presentado.

Teniendo un desarrollo satisfactorio.

ESTÁNDAR 12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.

El establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura y especialidad técnico-profesional (mapas, modelos, artículos deportivos, libros de aula, materiales concretos, maquinarias y herramientas, implementos de higiene y seguridad, entre otros) y estos se encuentran aptos para su uso. El establecimiento cuenta con un sistema de almacenaje y préstamo de los recursos didácticos que permite un uso expedito y evita su deterioro y pérdida. Cuenta regularmente con los insumos fungibles básicos para llevar a cabo las clases, tales como tizas, plumones, cartulinas, papeles, y los propios de cada especialidad técnico-

profesional. Además, posee un sistema de multicopiado para reproducir material impreso de manera frecuente.

Lo que lo ubica en la categoría de satisfactorio.

ESTÁNDAR 12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.

El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA que reúne una colección de libros y materiales de apoyo para el aprendizaje que es acorde a su matrícula, que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes, que está actualizada y en buen estado, y que tiene un orden que permite una búsqueda fácil y evita pérdidas.

El establecimiento cuenta con un programa de fomento lector que abarca a todos los estudiantes del establecimiento, e incluye el préstamo de libros para la lectura en la casa.

Presentado un desarrollo satisfactorio.

ESTÁNDAR 12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.

El establecimiento cuenta con computadores suficientes, pero la conexión a internet es lenta o inestable en relación con las posibilidades locales de conectividad, o los computadores se concentran en las oficinas y salas de profesores, lo que dificulta el acceso de los estudiantes; o bien no cuenta con equipo de proyección para ser utilizado en la sala de clases.

El equipo técnico-pedagógico y los docentes promueven que los estudiantes utilicen TIC de manera independiente, pero no los guían ni orientan en su uso para que el trabajo sea productivo, lo que se traduce, por ejemplo, en que los estudiantes se limitan al uso de redes sociales o juegos no educativos.

Presentando un desarrollo incipiente.

ESTÁNDAR 12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.

El establecimiento cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo y este es actualizado una vez al año. Revisa su inventario para detectar las necesidades de adquisición de recursos o la reposición por pérdidas o deterioro.

Al depender de la corporación municipal están sujetos a la gestión de compras anual que hace corporación para todos los establecimientos y siempre otorgando menos recursos que los solicitados.

Lo que lo ubica en la categoría de incipiente.



ANÁLISIS DE RESULTADOS

FORTALEZAS

El ambiente laboral es colaborativo y de buenas relaciones.

El equipo de UTP organiza horarios, distribución de cursos, siendo equitativos con los horarios de asignaturas y de tiempo administrativo, acorde a la normativa.

Organizan en conjunto acciones pedagógicas entre el equipo directivo y los docentes en feria del libro, viajes por otras regiones para aprender sobre historia de Chile, Celebración del mes del mar, de fiestas patrias, competencias de academias extracurriculares, entre otras.

El establecimiento cuenta con un plan de mejora.

Tienen prácticas comunes para la formación de hábitos y habilidades en los estudiantes, como formarse para ingresar a la sala de clases, solicitar a UTP calendario de evaluaciones pendientes a estudiantes y otras.

Tienen un sistema de evaluación en el aula, conocida y aceptada por los

docentes, se realiza retroalimentación para mejorar las prácticas docentes.

Los profesores planifican en forma anual y por unidad temática, lo que contribuye a la conducción del proceso de aprendizaje.

Los profesores muestran dominios de sus asignaturas, organizando la enseñanza de forma clara para facilitar la comprensión de los estudiantes.

Los docentes realizan evaluaciones regulares y adaptadas para los estudiantes con dificultades de aprendizaje.

Se realiza retroalimentación a los estudiantes después de cada evaluación para aclarar dudas y corregir conceptos errados.

Se tiene un conducto regular para elaborar y revisar las evaluaciones con una pauta: que es revisada por la evaluadora y adaptada por el equipo del programa de integración para los estudiantes que lo necesiten.

Se utiliza un sistema de cobertura curricular mensual, donde se evalúan los cursos en las asignaturas de lenguaje, matemáticas y ciencias.

Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, se pasean en la sala, retroalimentan, guían, corrigen y animan a sus estudiantes.

Se cuenta con un reglamento de convivencia ajustado a la normativa actual.

El establecimiento cuenta con un equipo multidisciplinario de profesionales del programa de integración, para apoyo pedagógico a los estudiantes con dificultades de aprendizaje.

Cuentan con orientadora y equipo psicosocial con psicóloga, asistente social y psicopedagoga, que apoyan a los jóvenes y gestionan redes de atención especializada para estudiantes con dificultades conductuales y sociales.

Se realiza orientación vocacional a los estudiantes, por medio de talleres, ferias de educ. superior, ferias de empresas, hacen prácticas duales y profesionales.

Cuentan con encargada de convivencia que trabaja en apoyo a los estudiantes y profesores a resolver dificultades de comunicación o relaciones sociales, con la finalidad de establecer medidas de para mantener un ambiente de respeto.

El establecimiento promueve una vida activa, facilita espacios de juegos y actividades deportivas, en recreos, educando de los riesgos de la vida sedentaria.

Se tiene profesionales de inspectoría para hacerse cargo de la jornada escolar, que supervisan los recreos, patios, baños, y se hacen cargo que los jóvenes ingresen a clases, que no ingresen personas ajenas al establecimiento y cuidar a los estudiantes para evitar el contacto con ellas.

Se tiene consejo de profesores que se realiza todas semanas.

Tienen centro de padres que representa a los apoderados del establecimiento en reuniones del consejo escolar.

Se cuentan con canales de comunicación con los apoderados, a través de comunicaciones, horarios de atención de docentes a los apoderados, por redes sociales y teléfono.

Se tiene biblioteca con libros y material didáctico, acorde al nivel educativo media, básica y técnica profesional.

DEBILIDADES

La administración económica es realizad por CMDS lo que obstaculiza la entrega de recursos para las acciones académicas, extracurriculares, de mantenimiento, imprevistos, material didáctico y otros.

Debido a la dependencia administrativa de la CMDS no se logran tener reemplazos de los docentes que tienen licencias médicas, permisos administrativos y las contrataciones también dependen de Corporación.

Hay escasa comunicación entre el equipo directivo y el sostenedor.

Falta utilizar en forma sistemática los datos recolectados del establecimiento para crear el Plan de mejora, e involucrar a toda la comunidad escolar.

Hay dificultades de comunicación entre el equipo directivo y los docentes, quienes sienten que no tienen toda la información para realizar su labor o que cambian los conductos regulares sin previo aviso y les hacen cometer errores administrativos.

Los docentes realizan actividades pedagógicas, pero deben volver a contenidos de años anteriores, debido a la baja cultura de los estudiantes.

Se pierde tiempo en clases para gestionar recursos, atender solicitudes de inspección o controlar la conducta.

Los estudiantes con bajo rendimiento reciben apoyo inconsistente y quedan bajo la responsabilidad de los especialistas: psicólogas, fonoaudiólogas, psicopedagogas, terapeutas y otros profesionales.

Le falta a los docentes ser más consistente con las normas, ya que con el paso del tiempo se van relajando y comienzan a tolerar descuidos y desorden menor.

Las actividades extracurriculares son en su mayoría de carácter deportivo, les falta promover la alimentación saludable y la participación en actividades cotidianas para contribuir con el establecimiento. Y falta fomentar la expresión de opiniones, el intercambio de ideas y aprender a debatir.

Las reuniones técnicas pedagógicas son de carácter informativo o educativo y no han logrado llegar a la reflexión de las prácticas pedagógicas, lo que los lleva a mantener un trabajo mecanizado, sin cambios en las prácticas docentes.

Faltan políticas de prevención para la deserción escolar.

PLAN DE MEJORA

DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA		SUBDIMENSIÓN FOCALIZADA: Gestión del currículum Enseñanza y aprendizaje en el aula Apoyo al desarrollo de los estudiantes	
OBJETIVO ESTRATÉGICO <i>(verbo + práctica a abordar)</i>	META	ESTRATEGIA	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Disponer Mejorar políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes con el fin de lograr los objetivos de aprendizajes.	Aumentar en un 20% los resultados de eficiencia interna del establecimiento	Definición participativa de lineamientos pedagógicos institucionales que aseguren el logro de los objetivos formativos y académicos, potenciando el desarrollo integral de cada uno de las y los estudiantes.	Porcentaje de cumplimiento de los planes correspondientes a cada actividad. 80% de logro de objetivo formativos y académicos de cada plan de actividad.

<p>Acción 1</p>	<p>Proceso de evaluación y seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Coordinar, planificar y monitorear el proceso de evaluación de los aprendizajes y seguimiento del logro educativo. Para ello se mejorará el sistema de evaluación progresiva y de retroalimentación en el aula realizada por los docentes. Además, se contará con el mejoramiento de la validación de instrumentos de evaluación cuantitativo y cualitativo para asegurar el levantamiento efectivo de información de los aprendizajes. Con lo anterior, se desarrollará un modelo de certificación de competencias laborales que permita evidenciar las competencias transversales de las especialidades y finalmente, de desarrollará un sistema de seguimiento del aprendizaje de los estudiantes que servirá para detectar a tiempo a los estudiantes con problemas de aprendizajes.</p> <p>Para lo anterior se desarrollarán las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mejoramiento del sistema de Evaluación Progresiva y modelo de retroalimentación de los aprendizajes de los docentes de formación general para 1ero y 2do años: Se pretende continuar con el proceso de Evaluación Progresiva y retroalimentación comenzado durante el año 2018 y que tiene por objetivo evaluar y mejorar los aprendizajes de los estudiantes en ciertas habilidades propias de cada asignatura. Para ello cada departamento evalúa y actualiza el plan desarrollado el año anterior, propone mejoras y lo ejecuta. Deberá presentar resultados y avances a UTP y se contará con el apoyo y guía de los expertos académicos. b) Mejoramiento del proceso de validación de instrumentos de evaluación estructurados y no estructurados: se contará con plataforma para la construcción de instrumentos de evaluación cerrados de los ítems validados con el fin de garantizar la validez y confiabilidad de los mismos. Además, se potenciará el uso de la información que se entrega en cada informe emanado por el DIP, con el fin de mejorar el proceso evaluativo. Por otro lado, se generará un modelo de validación de los instrumentos de evaluación no estructurados. En esta etapa también contarán con la colaboración de los expertos académicos de cada departamento. c) Levantamiento y ejecución de un modelo de evaluación (certificación) de competencias laborales transversales de las especialidades: Se realizará, aplicará y evaluará un modelo de evaluación (y certificación) de competencias
------------------------	--

	<p>laborales para 3ro año medio. En esta primera etapa se privilegiará las competencias laborales transversales que todo estudiante del establecimiento debería poseer (3ro medio). Lo anterior permitirá levantar información para tomar decisiones en pos de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, por tanto, es fundamental la ejecución de evaluación en contextos lo más parecido posible a la realidad laboral.</p> <p>d) Mejoramiento del sistema de seguimiento del aprendizaje de los estudiantes: Se generará y ejecutará un sistema de levantamiento y seguimiento de la información que se entrega por los docentes y programa potenciador del aprendizaje, que logre levantar y sistematizar información sobre el logro de aprendizaje de los estudiantes y permita tomar decisiones. Para esta labor se contará con un equipo de seguimiento curricular, quien levantará la información y se la entregará con periodicidad a los encargados para la toma de decisiones, en pos de nivelar los aprendizajes de los estudiantes y de esta forma, contar con mecanismos efectivos de seguimiento y apoyo.</p>
Responsables	Equipo de UTP Docentes
Fechas	Inicio Marzo 2020
	Término Diciembre 2021
Recursos para la implementación de la acción	
Plan (es)	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo Profesionales Docente - Formación Ciudadana
Programa	
Medios de verificación	<p>Plan de cada actividad (procedimientos, planificaciones, cartas Gantt)</p> <p>Registros propios de las actividades (actas de reuniones, planes de evaluación progresiva por departamento, instrumentos de evaluación validados, instrumentos e informes de evaluación por competencia, notas en boletín del colegio, fotografías de las actividades, informes de seguimiento, entre otros)</p>
Financiamiento	PIE
	SEP
	PEI

	Reforzamiento Educativo
	Mantenimiento
	Aporte Municipal
	Otro:
	Total
Acción 2	<p>Logro de aprendizajes académicos, formativos y competencias los estudiantes.</p> <p>Aseguramiento del logro de aprendizajes académicos, formativos y competencias de las y los estudiantes, promoviendo su desarrollo integral en concordancia con sus potencialidades, lo anterior, mediante el mejoramiento del sistema enseñanza y aprendizaje y de orientación vocacional del establecimiento.</p> <p>Para lo anterior se desarrollarán las siguientes actividades:</p> <p>a) Mejoramiento en la aplicación del sistema de articulación entre Formación técnico profesional y Formación General: Evaluar y mejorar el sistema de articulación entre la FTP y FG, incorporando temáticas diversas para lograr el apoyo disciplinar a los especialistas. Dentro de las mejoras se propone la formalización y seguimiento de los procesos a través de distintos procedimientos documentados, como planificación, evaluación y compromisos adquiridos. Además, levantar información de los aprendizajes adquiridos por los estudiantes. Estos documentos deben estar firmados por los participantes, por ejemplo, que el profesor titular no puede salir de la sala mientras se está realizando la articulación.</p> <p>b) Selección y aplicación de estrategias metodológicas para el desarrollo de competencias de emprendimiento y empleabilidad, para los estudiantes de 3º y 4º medio en todas las especialidades: A través de la implementación de la estrategia dual parcial y los talleres de cada especialidad, se proponen, ejecutan y evalúan estrategias basadas en el “saber hacer” para desarrollar las competencias de emprendimiento y empleabilidad de los y las estudiantes.</p> <p>c) Desarrollo e implementación de estrategias de enseñanza y experiencias de aprendizaje: Generar un sistema que permita a todos los docentes del establecimiento contar y proponer estrategias de enseñanza y experiencias de aprendizaje acordes a las disciplinas y a las necesidades de los estudiantes. Para ello se generará un modelo de trabajo colaborativo, de propuestas de proyectos de parte de los docentes a través de la metodología Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p>

Para esto los docentes contarán con el apoyo del departamento de Desarrollo Profesional y con los asesores académicos de cada área.

- d) Mejoramiento del sistema de docencia compartida entre formación general y Programa de Integración Escolar (PIE):** La docencia compartida tiene como fin que todos los estudiantes logren los aprendizajes propuestos. Para ello se generan estrategias de nivelación permanente y de potenciar el trabajo con docentes de apoyo u otros profesionales necesarios para tal propósito. Se distinguen dos focos: Co-docencia desarrollada por el Departamento Potencializados del Aprendizaje y el proceso de prácticas profesionales docentes. Se pretende mejorar el proceso de ambos. Para el caso de las prácticas profesionales se buscará mejorar el compromiso y responsabilidades de los docentes con el desarrollo de la misma, para tal efecto se generará un plan de apoyo documentado. A su vez, para el proceso de evaluación se tomará la opinión de los estudiantes respecto de la actividad a través de encuestas

	<p>e) Consolidación del sistema de estrategias para potenciar en los estudiantes habilidades e intereses diversos: Consolidar los talleres de Habilidades Destacadas y otras instancias para que los estudiantes potencien y desarrollen habilidades y valores, tales como la autoestima, la motivación, responsabilidad y compromiso con el Instituto y puedan mostrar a la comunidad sus logros. Para lo anterior se desarrollarán, aparte de los talleres de habilidades destacadas, instancias como: torneos, concursos literarios, competencias deportivas, encuentros, visitas, pasantías, salidas pedagógicas, olimpiadas, revistas estudiantiles entre otros.</p> <p>f) Gestión de la participación de los estudiantes con habilidades destacadas en programas para talentos académicos externos al establecimiento: Se generan alianzas con programas regionales de talentos escolares como es el caso de DELTA UCN y otros, con el fin de los estudiantes con talentos puedan desarrollar de mejor manera</p> <p>g) Fortalecimiento de sistema de orientación vocacional: Consolidar el sistema de Orientación Vocacional que apoye a los estudiantes a descubrir sus intereses y aptitudes para escoger la especialidad y estudios superiores más afines a su vocación. Específicamente con en 2do medio para la elección de especialidad. Aplicación de instrumentos para levantar información</p>	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2021
Responsable	Cargo	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Unidad Técnica Pedagógica. - Jefe de Unidad de Formación Profesional.
Recursos para la implementación de la acción		

Plan (es)	<ul style="list-style-type: none"> - Formación Ciudadana - Convivencia escolar - Inclusión - Desarrollo Profesional Docente.
Programa	

Medios de verificación	Plan de cada actividad (procedimientos, planificaciones, cartas Gantt)	
	Registros propios de las actividades (actas de reuniones, estrategias metodológicas para emprendimiento y empleabilidad, experiencias de enseñanza y experiencias de aprendizaje, test de orientación vocacional, listados de estudiantes a cargo del PIE, estrategias utilizadas por el PIE, notas en boletín del colegio, fotografías de las actividades, convenios con universidades para programas propedéutico, entre otros)	
Financiamiento	PIE	
	SEP	
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	

DIMENSIÓN: LIDERAZGO	SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	ESTRATEGIA	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Fortalecer la organización institucional asegurando una gestión coordinada y eficaz, sobre la base de datos actualizados y con la participación de todos los estamentos.	Aumentar 20% la efectividad general del establecimiento.	Definir la planificación, ejecución y evaluación de los procesos institucionales para el logro de los objetivos educativos.	<p>Porcentaje de cumplimiento de los planes correspondientes a cada actividad.</p> <p>90% de efectividad en el cumplimiento de los procesos relevantes abordados en las actividades del PME</p>

Acción 3	Sistema de seguimiento de los procesos institucionales
	<p>Determinación e implementación de un sistema de seguimiento de los procesos educativos correspondientes al PME que incluye la mejora y ejecución de procedimientos, promoviendo una mejor comunicación interna del establecimiento y fomentando la utilización de datos y de resultados para la toma de decisiones y el logro de los objetivos institucionales</p> <p>Para lo anterior se desarrollarán las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mejora y ejecución de procedimientos, planificaciones y protocolos de los procesos educativos del PME : Con el fin de mejorar la organización y conducción efectiva de los procesos que se llevan a cabo en el establecimiento, se pretende mejorar el sistema de planificación y ejecución de cada acción y actividad que compone el PME con el fin de garantizar la eficiencia y efectividad del mismo. En este plan se identificarán responsables por actividad, quienes estarán a cargo de la gestión y levantamiento de evidencia de ella, se realizará un plan de trabajo o planificación anual, que propongan aspectos básicos de las dinámicas de las jornadas, metodología de trabajos, entre otros. b) Implementación de un sistema de seguimiento que permita evaluar los procesos educativos del PME Mejoras al sistema de seguimiento de los procesos y procedimientos del PME , con el fin de garantizar la correcta ejecución de las acciones y actividades, cumpliendo su ciclo: levantamiento, ejecución, supervisión y evaluación de cada proceso, para la tomar decisiones oportuna y efectiva. c) Mejoramiento y mantención de una base de datos consolidada de la información de los estudiantes que entregan los distintos departamentos el establecimiento: Generar una plataforma web o intranet (utilizando programas especializados en datos escolares) donde se almacene de manera ordenada y lógica los distintos datos que dispone o necesita el establecimiento para su funcionamiento. Se pretende que los usuarios puedan consultar la información desde varios puntos de acceso. Para esto es importante comenzar con la identificación de la información que

	<p>cuenta el establecimiento y aquella que necesita, además se debe fomentar el uso de la misma para la toma de decisiones en todos los departamentos de la institución para la toma de decisiones oportuna.</p> <p>d) Automatización del observatorio del empleo: Generar un sistema que permita realizar seguimiento y evaluación de la empleabilidad y a la continuidad de estudios de los estudiantes, a través de una plataforma informática que fortalezca la relación entre las especialidades y las empresas de los respectivos sectores productivos y entre el Instituto y las instituciones</p>
--	--

	<p>de educación superior, para la conducción y la toma de decisiones institucionales. Para lo anterior, se requiere contratará una empresa externa para la construcción del “Observatorio del Empleo” y un profesional informático para administrarlo.</p> <p>e) Consolidación un sistema de evaluación de la gestión institucional: Mejorar el sistema de evaluación de la gestión institucional que permita levantar información de cada departamento del establecimiento con el fin de asegurar su correcto funcionamiento. Lo anterior es a través distintos procedimientos, por ejemplo, conformidades y no conformidades de los estamentos de la institución.</p>
--	---

Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2021
Responsable	Cargo	- Directora establecimiento
Recursos para la implementación de la acción		
Plan (es)		
Programa		
Medios de verificación	Plan de cada actividad (procedimientos, planificaciones, cartas Gantt)	
	Registros propios de las actividades (actas de reuniones de seguimiento y organización, planes de cada actividad del PME 2019, documentos asociados a levantamiento de base de datos y observatorio del empleo, pautas de evaluación de	

	la gestión institucional, registros de programa de administración, notas en boletín del colegio, fotografías de las actividades, entre otros)	
Financiamiento	PIE	
	SEP	
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	
Acción 4	<p>Logística y comunicación interna del establecimiento.</p> <p>Fortalecimiento de la logística y la comunicación interna para el logro de los distintos procesos del establecimiento. Para lo anterior se desarrollará:</p> <p>a) Mejoramiento, seguimiento y evaluación del sistema de comunicación del establecimiento: Este proceso tiene como objetivo que mejore el proceso de comunicación en el liceo, para ello se comenzará con la realización de una matriz de comunicación que determinará, por cada departamento, qué comunicar, cuándo comunicar, a quién comunicar, cómo comunicar, quién comunica con el fin de mejorar el proceso. Por otro lado, se potencia la labor del DAC como encargado de los procesos de comunicación institucional a través de sus distintas formas y plataformas (televisores informativos, correos electrónicos, plataformas digitales como página web, Facebook, diarios murales)</p> <p>b) Mejoramiento de la logística de los procesos internos del establecimiento. A través del DAC (Departamento de Arte y Cultura) se mejoran los procesos de apoyo logístico a las distintas actividades del establecimiento como las salidas pedagógicas, salidas a torneos, actos, registro de actividades y otros.</p>	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2021
Responsable	Cargo	Director establecimiento Coordinadora Departamento de artes y cultura

Recursos para la implementación de la acción	
Plan (es)	
Programa	
Medios de verificación	Plan de cada actividad (procedimientos, planificaciones, cartas Gantt)
	Registros propios de las actividades (actas de reuniones, matriz de comunicación, registros en plataformas digitales, notas en boletín del colegio, fotografías de las actividades, entre otros)
Financiamiento	PIE
	SEP
	PEIB
	Reforzamiento Educativo

DIMENSIÓN: CONVIVENCIA		SUBDIMENSIÓN FOCALIZADA: CONVIVENCIA Participación y vida democrática	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA	ESTRATEGIA	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Fortalecer las políticas, procedimientos y prácticas, destinadas a asegurar el desarrollo integral de los estudiantes, asegurando un ambiente adecuado para el desarrollo de los aprendizajes	Aumentar 20% los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS)	Diseña e Implementar procedimientos y prácticas que favorezcan el desarrollo personal y social, aseguren el desarrollo de la Convivencia Escolar en función del Proyecto Educativo Institucional.	Porcentaje de avance logrado de los planes que conforman cada una de las actividades de la acción. Seguimiento mensual. 90% de cumplimiento de objetivos de los procedimientos o prácticas definidas en cada una de las actividades.

Acción 5	<p data-bbox="467 131 1055 165">Formación física y valórica de los estudiantes</p> <p data-bbox="467 208 1295 378">Entrega de herramientas y desarrollo de valores en los estudiantes a través de un plan de formación que se centre en aportar vivencias que le permitan cuidar su integridad, bienestar físico, psicológico y emocional, vinculando de manera sana con los demás y con el medio en general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="516 421 1269 804">a) Generación, ejecución y evaluación de un plan de formación en el ámbito desarrollo físico: El plan conlleva distintas estrategias de aplicación sistemática para para promover una vida activa entre los estudiantes, para ello se contará con instructores de educación física que se encargará de desarrollar actividades en los recreos, utilizando distintas herramientas. Además, con este plan se pretende aumentar las horas de educación física en todos los niveles. <li data-bbox="516 836 1269 1378">b) Mejoramiento, ejecución y evaluación de un plan de formación en el ámbito de alimentación y hábitos saludables con énfasis en las especialidades: El plan conlleva distintas iniciativas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes, identificando a los estudiantes con problema de alimentación u obesidad, para brindar apoyo o derivarlo hacia ayuda competente. Por ejemplo, se incluirán talleres con los estudiantes, co-docencia con especialidades, salidas pedagógicas, entre otras. Además, se desarrollarán instancias de capacitación y sensibilización con padre, apoderados y docentes para generar el apoyo correspondiente a los estudiantes. <li data-bbox="516 1442 1269 1825">c) Generación, ejecución y evaluación de un plan de formación en el ámbito emocional y valórico: El plan conlleva el tratamiento de distintas temáticas que permitan a los estudiantes hacerse responsable de sus acciones, generar autonomía en ellos, promover el cuidado físico. Las instancias y vivencias los involucraron en el desarrollo en distintos ámbitos, como identidad, género, valores (como el respeto, responsabilidad, honestidad), sexualidad, autonomía, inclusión, otros.
----------	---

	<p>d) Mejoramiento, ejecución y evaluación de un programa para prevenir conductas de acoso escolar o bullying: A través de distintas instancias de pretender fomentar el respeto a la diversidad. Para ello se evaluarán y propondrá mejoras a las actividades desarrolladas durante como la los años anteriores, resolución de conflictos, el buzón de mensajes, pendones informativos.</p> <p>e) Mejoramiento, ejecución y evaluación de un plan de formación en ámbito de vinculación con los demás y con el medio social y patrimonial: A través del Plan de Formación ciudadana se planificará y ejecutará una serie de actividades dentro del establecimiento que permita al estudiante desarrollar habilidades propias de la ciudadanía. Este plan cuenta con la creación de una asignatura llamada “Formación y Ciudadanía” que pretende tratar y vivenciar temáticas que son relevantes para el desarrollo de los estudiantes, con especial énfasis en el acceso a la cultura inmaterial y material de la comuna, Por otro lado, se potencian las actividades que se han ido desarrollando durante el tiempo y otras que puedan proponer los profesores.</p>
--	---

	<p>f) Mejoramiento, ejecución y evaluación de un plan de formación en el ámbito relación con el medio ambiente y desarrollo sustentable con énfasis en especialidades: Se evalúan y mejoran las actividades del Programa de Reciclaje y Revalorización de Residuos realizada por establecimiento durante el año 2018 y, se integran actividades de sustentabilidad que generen conciencia en los estudiantes y los orienten hacia un desarrollo sustentable. Se realizarán iniciativas como un huerto e invernadero para producción de verduras y hortalizas; además se aprenderá a utilizar materiales nobles para</p>
--	---

	<p>construcción. Se comenzarán a trabajar conceptos de eficiencia energética como producción de combustibles e incorporación de energías renovables no convencionales.</p> <p>g) Generación, ejecución y evaluación de un plan para involucrar a padres y apoderado en formación de estudiantes: Mediante este plan se pretende generar actividades concretas para potenciar la vinculación de los padres y apoderados con el desarrollo de los estudiantes. Para ello se incluirán instancias como escuela para padres, talleres formativos, entre otros. Además, se realizan instancias como presentaciones de obras de teatro, debates, estudios de casos, entre otros.</p>	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2021
Responsable	Cargo	<p>Coordinador equipo Psicosocial</p> <p>Orientador del establecimiento</p> <p>Encargado plan de Formación Ciudadana</p> <p>Encargado plan de Vida Sana</p>
Recursos para la implementación de la acción		
Plan (es)		

Programa	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión - Formación Ciudadana - Sexualidad, afectividad y genero
Medios de verificación	Plan de cada actividad (procedimientos, planificaciones, cartas gantt)
	Registros propios de las actividades (actas de reuniones, notas en boletín del colegio, fotografías de las actividades, entre otros)

Financiamiento	PIE	
	SEP	
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	

<p>Acción 6</p>	<p>Generación de ambiente adecuado y propicio para el desarrollo de los procesos educativos</p> <p>Generación de ambiente adecuado y propicio para el desarrollo de los procesos educativos del establecimiento, socializando, validando y aplicando protocolos y reglamentos que enmarcan el ámbito de la convivencia y a través del mejoramiento de rutinas y procedimientos necesarios para resguardar el funcionamiento del establecimiento.</p>
	<p>a) Socialización de reglamentos y protocolos que guían ámbito de la convivencia en el establecimiento con la comunidad educativa: Se llevará a cabo un proceso de socialización, análisis del reglamento de convivencia a través de talleres que permitan a la comunidad apropiarse y actuar en coherencia con la misma.</p> <p>b) Aplicación de protocolos y reglamento de convivencia, resguardando su correcta aplicación y el levantamiento de evidencias de los procedimientos realizados: Mediante la figura de un mediador de conflictos, se pretende generar un sistema de resolución de conflictos que puedan ocurrir dentro del establecimiento, con el fin de resguardar los derechos y deberes de la comunidad educativa y que todos</p>

	<p>los procedimientos se lleven a cabo con su respectivo protocolo.</p> <p>c) Evaluación y mejoramiento de un sistema de rutinas y procedimientos acordados y socializados con la comunidad para regular actividades y situaciones cotidianas: La generación de rutinas es clave para el funcionamiento del establecimiento, pues permite mantener el orden para que los procesos educativos se puedan llevar a cabo. Es por ello que con esta actividad se pretende evaluar, mejorar e implementar rutinas y procedimientos que permitan dicho propósito, por ejemplo, protocolos de entradas y salidas de los estudiantes de la clase, horarios de recreos, rutinas académicas, protocolo estudiantes que llegan atrasados, entre otros.</p>	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2021
Responsable	Cargo	- Director del establecimiento.
Recursos para la implementación de la acción		
Plan (es)	- Inclusión	
	<ul style="list-style-type: none"> - Convivencia escolar - Seguridad escolar 	
Programa		
Medios	Plan de cada actividad (procedimientos, planificaciones, cartas Gantt)	

de verificación	Registros propios de las actividades (actas de reuniones, notas en boletín del colegio, fotografías de las actividades, entre otros)		
Financiamiento	PIE		
	PEIB		
	Reforzamiento Educativo		
	Mantenimiento		
	Aporte Municipal		
	Otro:		
	Total		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS		SUBDIMENSIÓN FOCALIZADA: Gestión del personal (x) Gestión de recursos administrativos y financieros Gestión de recursos educativos (x)	
OBJETIVO	META	ESTRATEGIA	INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Fortalecer la gestión de recursos humanos, financieros, materiales y las redes necesarias para la implementación adecuada de los procesos educativos.	Lograr nivel de “desarrollo avanzado” en a lo menos el 60% de los estándares de desempeño de los EID y “desarrollo satisfactorio” en el 40% restante.	Definir lineamientos institucionales en torno a la gestión de recursos necesarios para la implementación de los procesos educativos.	Porcentaje de avance en la implementación de los planes de cada una de las actividades 90% de cumplimiento de objetivos de los procedimientos o prácticas definidas en cada una de las actividades.

<p>Acción 7</p>	<p>Establecimiento de un sistema de gestión de recursos materiales</p> <p>Establecimiento de un sistema de gestión de recursos materiales que asegure la adquisición pertinente, el resguardo y la entrega de recursos e insumos didáctico y administrativos, requeridos para el funcionamiento del establecimiento.</p> <p>Para lo anterior se realizará:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Implementación de un procedimiento para asegurar la pertinencia y coherencia legal y técnica de los recursos educativos y administrativos solicitados: Se desarrollará un plan, que cuente con personal adecuado para realizar el análisis, revisión y alineación correspondiente entre los recursos solicitados por los distintos departamentos y el plan de mejora, la normativa vigente y criterios de la Corporación Municipal, con el fin de garantizar la correcta solicitud de recursos y optimizar los tiempos de adquisición de los mismos. b) Mejoramiento del procedimiento para la adquisición y entrega oportuna y efectiva de los recursos educativos y administrativos: Se confeccionará un procedimiento con las prácticas, experiencias y nudos críticos detectados durante el año basados en las plataformas informáticas, procedimientos y criterios definidos por la Corporación Municipal. Además, se diseñarán instrumentos de seguimiento y control de cada una de las compras solicitadas y realizadas con el fin de garantizar los recursos exigidos y necesarios para los procesos educativos. Mejoramiento del procedimiento para la adquisición y entrega oportuna y efectiva de los recursos educativos y administrativos.
-----------------	--

	c) Mejoramiento del sistema institucional de inventario: Mejorar el sistema de inventario a través la instalación de un sistema informático y la generación de un pañol. Ambos deberán estar alineados con los criterios y el sistema de la Corporación Municipal. Con lo anterior se pretende lograr el control, resguardo y realización de cambios pertinentes de recursos educativos y administrativos para el correcto funcionamiento del establecimiento.	
Fechas	Inicio	Marzo 2020
	Término	Diciembre 2021
Responsable	Cargo	Encargado SEP
Recursos para la implementación de la acción		
Plan (es)		
Programa		
	Plan de cada actividad (procedimientos, planificaciones, cartas Gantt)	
Medios de verificación	Registros propios de las actividades (actas de reuniones, planes, procedimientos, registros de compras realizadas, informes, notas en boletín del colegio, fotografías de las actividades, entre otros)	
Financiamiento	PIE	
	SEP	
	PEIB	
	Reforzamiento Educativo	
	Mantenimiento	
	Aporte Municipal	
	Otro:	
	Total	

acción 8	<p data-bbox="467 1364 1149 1391">Mejoramiento, gestión y reconocimiento del personal</p> <p data-bbox="467 1406 1230 1604">Desarrollo de un sistema anual de mejoramiento, gestión y de reconocimiento del personal docente, directivos y otros profesionales de apoyo que permita desarrollar y promover sus competencias técnicas, profesionales y personales según las necesidades pedagógicas y administrativas de establecimiento.</p> <p data-bbox="467 1647 883 1674">Para lo anterior, se desarrollará:</p> <p data-bbox="516 1717 1230 1859">a) Mejoramiento del proceso de formación y desarrollo profesional docente: Se realizarán mejoras a los procesos de desarrollo profesional docente implementados durante el año , con el fin de</p>
----------	---

actualizar los mismos y asegurar la adquisición de los recursos correspondientes. Se pretende incorporar de forma permanente distintas modalidades de desarrollo, por ejemplo, asistencia a seminarios de investigación, pasantías, fichas pedagógicas, trabajo colaborativo, entre otros, que estén alineado con las necesidades profesionales requeridas en el PME nuevo. Lo anterior con el fin de optimizar la gestión pedagógica y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, principalmente mediante espacios e instancias de colaboración.

- b) Mejoramiento de las prácticas de aula: Se pretende que los docentes mejoren y/o potencien su práctica de aula a través de la reflexión pedagógica, el trabajo en equipo y la innovación didáctica. Para lograr lo anterior, cada departamento y especialidad contará con el apoyo de un especialista asesor de asignatura (con experiencia y/o grado de magister o doctor en educación) que acompaña y ayuda a mejorar aquellos ámbitos de la práctica docente que requieren ser mejoradas, por ejemplo: planificaciones, evaluaciones, material didáctico, análisis de aprendizaje de los estudiantes, entre otros, con el fin de desarrollar profesionalmente a los docentes del establecimiento, aportando al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.
- c) Implementación de un proceso de desarrollo profesional para directivos: Generar e implementar un sistema de desarrollo profesional para directivos del establecimiento centrado en el fortalecimiento del liderazgo educativo dentro del establecimiento, para lo anterior se pretende desarrollar distintas modalidades de desarrollo, por ejemplo, asistencia a seminarios, charlas y talleres interno y externos, entre otros.

	<p>d) Implementación de un proceso de desarrollo profesional para los profesionales de apoyo de la institución: Generar e implementar un sistema de desarrollo profesional de los otros profesionales de la educación que les permita mejorar competencias claves para apoyar efectivamente los procesos de formación de los estudiantes y de convivencia escolar.</p> <p>e) Mejoramiento del sistema institucional de reconocimiento e incentivo al trabajo: Mejorar el sistema de reconocimiento e incentivos dentro de la institución, que reconozca los avances y logro de los profesionales, por ejemplo, reconocimientos públicos, incentivos por logros, entre otros.</p>
Fechas	Inicio MARZO 2020
	Término DICIEMBRE 2021
Responsable	Cargo equipo directivo
Recursos para la implementación de la acción	
Plan (es)	- Desarrollo Profesionales Docente
Programa	
Medios de verificación	Plan de cada actividad (procedimientos, planificaciones, cartas Gantt)
	Registros propios de las actividades (actas de reuniones, registros de asistencia y materiales de talleres e instancias de desarrollo profesional, listado de profesionales que asisten a capacitaciones y en boletín del colegio, fotografías de las actividades, entre otros)
Financiamiento	PIE
	SEP
	PEIB
	Reforzamiento Educativo
	Mantenimiento
	Aporte Municipal
	Otro:
	Total



BIBLIOGRAFÍA

- Ahumada, L. (2010). Liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional: Tensiones y contradicciones de la ley SEP en un contexto rural. *Psicoperspectivas*, 2 - 13.
- Castillo, J. (septiembre 2014). *El papel de la educación en la formación del bienestar subjetivo para el desarrollo humano. Una revisión al caso chileno*. Santiago, de Chile: unicef.
- Enkvist, I. (2010). *El éxito educativo Filandes*. Suecia: Universidad de Lund.
- Infante, M. t. (2004). *PME El liceo para todos en Chile*. Chile, santiago: Unesco.
- Mineduc. (2009). *Ley eneral de educación*. Santiago de Chile: mineduc.
- Mineduc, c. d. (2012). *Impacto de la ley SEP en Simce: una mirada a 4 años de su implementación*. Santiago, Chile: Mineduc.
- Mineduc-Unesco. (2016). *Estrategia nacional de formación técnico profesional*. Santiago de Chile: Mineduc.
- Muñoz, G. (28 de mayo de 2012). Ley SEP Ranking. *ciper*, pág. 1.
- Pastor, C. (2014). *Diseño Universal para el aprendizaje DUA pautas para su introducción en el curriculum*. Murcia, España: Ministerio de Economía.
- pública, F. p. (2019). *Informe luz de la situación de la educación en Chile al 2019*. Santiago de CHile: ACES- OPECH- CEAAL- CAMMDEP.
- Pulso, C. (2013). *Plan de desarrollo comunal de antofagasta*. Antofagasta: grupo de estudios economicos y territoriales.

republica, c. g. (2012). *consolidado subvención escolar preferencial informe N° 912012*. Santiago: Contraloría general de la república.

Rose, D. (2006). *Unersal desing for learning in postsecondary education*. Massachusetts, EEUU: Universidad de Harvard.

Smick, V. (11 de agosto de 2011). Las razones de las protestas estudiantiles en Chile. *BBC NEWS*, pág. 1.

social desarrollo, m. (2019). *Informe de desarrollo social 2019*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo social.

Weinstein, J. (2010). *La subvencion preferencial: Desde una difícil instalación hacia su institucionalización*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile y Unesco.

ANEXOS

Cuestionario para Equipo Directivo

1. ¿En que condiciones se encuentra la infraestructura del liceo?
2. ¿Qué acciones implementa el sostenedor para mantener la matrícula?
3. ¿Cuánto demora el sostenedor en cumplir con las peticiones solicitadas por uds.?
4. ¿Cómo observa la comunicación entre el sostenedor y el equipo de gestión?
5. ¿Uds. crean espacios para mantener discusiones técnicas del trabajo pedagógico?
6. ¿Cómo organizan el centro general de padres?
7. ¿Cómo se organiza el centro de alumnos?
8. ¿Tienen un proceso planificado para desarrollar habilidades sociales?
9. ¿Cuentan con equipo multidisciplinario para apoyar a los estudiantes con discapacidad?
10. ¿cuentan con redes externas para apoyar a los estudiantes con dificultades conductuales, emocionales o consumo de drogas?

11. ¿Los docentes tienen dominio de los contenidos que enseñan?
12. ¿Confían en las capacidades de los estudiantes para aprender?
13. ¿Tienen un manual de convivencia?
14. ¿Planifican reuniones técnicas para discutir sobre estrategias nuevas de enseñanza?
15. ¿los docentes, estudiantes y apoderados participan en la planificación del PEI?

CUESTIONARIO PARA PROFESORES

1. ¿Conoce le PEI del Liceo?
2. ¿Ud. Participó en la elaboración del PEI?
3. ¿Uds. planifican sus clases?
4. ¿Conoce el conducto regular para validar las evaluaciones?
5. ¿Conoce los criterios para evaluar sus clases?
6. ¿qué expectativas tiene con respecto al desempeño de sus cursos?
7. ¿Recibe apoyo del equipo de UTP al supervisar sus clases?
8. ¿Organizan grupo por departamento para el trabajo colaborativo?
9. ¿cree que las planificaciones son necesarias?
10. ¿considera apropiado el tiempo de clases y el tiempo administrativo?
11. ¿ud. Planifica sus evaluaciones con las pautas recomendadas por el equipo de UTP?
12. ¿Ud. Entrega las evaluaciones y retroalimenta a sus estudiantes?
13. ¿le entregan resultados de la cobertura curricular realizada?
14. ¿realiza orientación vocacional a sus estudiante?
15. ¿Corrige las malas actitudes de sus estudiantes?

16. ¿qué estrategia utiliza para la enseñanza?
17. ¿Conoce el manual de convivencia?
18. ¿Realizan discusiones técnicas sobre estrategias de aprendizaje?
19. ¿Qué función cumple el equipo PIE?
20. ¿qué función cumple el equipo psicosocial?
21. ¿cuál es el perfil de los apoderados?

CUESTIONARIO PARA APODERADOS

1. ¿Conoce el manual de convivencia y las reglas del Liceo?
2. ¿Ud. Conoce el Proyecto educativo del establecimiento?
3. ¿sabe los canales para comunicarse con el Liceo?
4. ¿Conoce el conducto regular para las entrevistas con los profesores?
5. ¿ud. Cree que los profesores manejan los contenidos que enseñan?
6. ¿Qué espacio tiene el hogar para ayudar a su hijo con las tareas escolares?
7. ¿Participa en las reuniones del curso?
8. ¿Por qué no participa de ellas?
9. ¿Conoce las carreras técnicas que ofrece el Liceo?
10. ¿ud. Participa de la planificación del proyecto educativo del liceo?
11. ¿conoce los resultados de las evaluaciones de su hijo?
12. ¿Qué expectativas tiene con respecto al desempeño de su hijo?

Cuestionario para estudiantes

1. ¿Conoces el proyecto educativo del liceo?
2. ¿conoces las carreras técnicas que ofrece el Liceo?
3. ¿Crees que los profesores esperan buenos resultados los estudiantes?
4. ¿Tú opinas que los horarios de clases de aprovechan?
5. ¿Crees que los profesores planifican sus clases?
6. ¿Te entregan resultado de tus evaluaciones?
7. ¿Te aclaran las dudas después de las evaluaciones?
8. ¿participan en clase tú y tus compañeros?
9. ¿conoces las normas del liceo?
10. ¿ te sancionan si molestan con bromas a tus compañeros ?
11. ¿sabes que notas necesitas para pasar de curso?

Cuestionario para apoderados

¿Qué opinas de la infraestructura del liceo?

¿Crees que la comunicación con los apoderados es rápida?

¿Qué expectativas tienes con respecto a las carreras del liceo?

¿Consideras que el director está atento a las dificultades y responde oportunamente?

¿Conoce el conducto regular para las inasistencias, ausencias, faltas de respeto, portarse mal, no traer los trabajos a tiempo?

¿Crees que tus profesores conocen los contenidos que te pasan en clases?

¿Los profesores te entregan los resultados de las evaluaciones a tiempo?

¿los profesores hacen retroalimentación de las evaluaciones?

¿ Conocen el proyecto del Liceo?

¿Conoce los talleres extracurriculares que ofrece el establecimiento?

¿Tus profesores corrigen las malas conductas, los malos modales y las faltas de los estudiantes?

¿Consideras que los profesores aprovechan el tiempo de clase para pasar contenidos?

¿ Ud. Ha recibido orientación vocacional sobre las carreras que tiene el liceo?

