



**UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES**

Trabajo Final para obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación,
Mención Gestión de Calidad.

**DIAGNÓSTICO Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO,
COMPLEJO EDUCACIONAL JAVIERA CARRERA, TEMUCO,
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA.**

Nombre de la candidata a Magister: Johana Pradena Meza

Nombre tutor guía: Dra. Amely Vivas

Nombre tutor metodológico: Dra. Marlenis Martínez.

OCTUBRE 2024

Índice

Índice	2
Resumen	3
Introducción	4
Marco teórico	5
Marco Contextual	9
Reseña histórica	9
visión y misión	11
objetivo general	12
Planta docente	12
Cursos por niveles y capacidad	13
Diagnóstico Institucional	13
Resultados diagnóstico	15
Área liderazgo escolar	15
1.1 Dimensión: Liderazgo del sostenedor	15
1.2 Dimensión: Liderazgo formativo y académico del directo	18
1.3 Dimensión: Planificación y gestión de resultados	22
Área de Gestión del Currículum	31
2.1 Dimensión: gestión pedagógica	25
2.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula	30
2.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes	33
Área convivencia escolar	36
3.1 Dimensión: Formación	36
3.2 Dimensión: Convivencia Escolar	39
3.3 Dimensión: Participación	43
Área Gestión de Recursos	40
4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano	40
4.2 Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración	50
4.3 Dimensión: Gestión de recursos educativos	54
Plan de Mejoramiento	56
Bibliografía	71

Resumen

En todo establecimiento Educativo deben existir metas, las cuales llevan a la comunidad escolar a realizar acciones que dirijan el rumbo para lograr los objetivos deseados en beneficio de todos los que la conforman. Cabe destacar que, el Ministerio de Educación desde el año 2014 ha instaurado dos herramientas fundamentales como guías que van en búsqueda de mejoras educativas los llamados Proyecto educativo institucional (PEI) y el Plan de mejoramiento Educativo (PME). Estos son las guías y directrices para fortalecer la comunidad escolar en las áreas de convivencia, recursos, liderazgo y gestión pedagógica, en los cuales, se destinan iniciativas y propuestas para la creación de metas y objetivos que vayan en las diferentes mejoras educativas e instaurar un parámetro que conduzca y favorezca las diferentes dimensiones en herramientas efectivas, significativas y así promover una educación garantizada y de calidad. Este trabajo de investigación, tiene como fin crear una mejora educativa basado en la información de un diagnóstico institucional del Complejo Educacional Javiera Carrera de Temuco.

Introducción

El siguiente trabajo tiene por finalidad crear un plan de mejoramiento educativo. Para poder lograrlo, se revisarán diversas fuentes y así poder comprender la historia que llevó a instaurar en las diferentes comunidades escolares los Planes de Mejoramiento Educativos como regla fundamental de cada institución.

Posteriormente, se contextualiza el Liceo donde se realizará una encuesta que entregará toda la información para poder diagnosticar y analizar la comunidad educativa seleccionada y su funcionamiento. El Liceo se llama Complejo Educacional Javiera Carrera. Está ubicado en la comuna de Temuco. Se encuestó a 20 profesores de diferentes asignaturas, los cuales, aportarán sus diferentes opiniones y conocimientos sobre el funcionamiento del liceo y sus roles en este.

Con la información que se recolectará se cuantificará y se analizarán anexando en el análisis las observaciones que los docentes realizarán en la encuesta. Se eligió dividir las preguntas en 4 niveles, los cuales, son similares a la evaluación docente para así contextualizar a la realidad que ellos dominan sus respuestas, los cuales son: nivel insuficiente, básico, competente y destacado. Los docentes elegirán una sola alternativa y tendrán el espacio para poder agregar una breve justificación de la opción seleccionada.

Se espera, en este trabajo de investigación, la creación de propuestas que vayan en mejoras de las diferentes debilidades encontradas y en la mantención de las propuestas que han ido en mejora de la comunidad educativa antes mencionada.

Marco teórico

Dentro de los desafíos de la educación en Chile, está el lograr la igualdad en la educación. En las políticas educativas se han instaurado leyes que van en el avance de una educación de calidad y en una educación para todos. Referente a este punto, la ley n° 20.845 (MINEDUC) menciona:

"Es deber del Estado propender a asegurar a todas las personas una educación inclusiva de calidad. Asimismo, es deber del Estado promover que se generen las condiciones necesarias para el acceso y permanencia de los estudiantes con necesidades educativas especiales en establecimientos de educación regular o especial, según sea el interés superior del niño o pupilo."

Para que esta educación inclusiva e integral sea instalada en las comunidades educativas, se debe instaurar para las prácticas institucionales y pedagógicas un mejoramiento que sea continuo y significativo. Para hacer efectivo estas acciones, se deben generar leyes que regulen y orienten la ejecución de propuestas de mejoramiento. Para ello, se debe iniciar con una autoevaluación institucional que permita sistematizar y analizar la información necesaria para una implementación efectiva del currículum (MINEDUC, 2012)

El propósito establecido por el Ministerio de Educación para la implementación del Plan de Mejoramiento Educativo es lograr en cuatro años, la generación de Sistemas de Trabajo que permitan la articulación entre Prácticas, Dimensiones y/o Áreas de la Gestión de los establecimientos (Mineduc, 2012).

En el marco de los desafíos de reactivación educativa integral, se han creado orientaciones para guiar el proceso de educación para las mejoras educativas. En este contexto, el Ministerio de Educación ha entregado cada año directrices para planificar de forma igualitaria y organizada estrategias y acciones que centran el foco en las mejoras de los establecimientos.

Basado en lo antes mencionado, el Ministerio de Educación a través de División Educación General (2022) (desde ahora DEG) menciona:

“...Es una oportunidad para definir **estrategias y acciones** que articulen los horizontes, sellos e identidad que cada comunidad educativa ha plasmado en su Proyecto Educativo Institucional, así como los **objetivos estratégicos ya trazados para su ciclo de mejora**, con los desafíos que surgen este año en el contexto del reencuentro y la necesidad de una reactivación educativa integral”.

Estos ciclos de mejoras están relacionados en los sellos e identidad de cada centro educativo, los cuales, son plasmados mediante objetivos y estrategias desafiantes para su ejecución.

En estas mejoras educativas, se deben considerar algunas dimensiones que son claves, ellas abarcan las diferentes áreas de un centro educativo que conllevan desafíos y soluciones a corto y largo plazo.

La primera de las dimensiones es Liderazgo. Con respecto a esta dimensión el DEG (2022) señala:

“Sostenedores, equipos directivos y de gestión tienen la tarea central de liderar las acciones considerando las experiencias vividas y necesidades detectadas, tanto en lo pedagógico como en lo socioemocional, para avanzar en el logro de los objetivos propuestos en su planificación”.

En esta dimensión se deben considerar las estrategias para disminuir las deserciones, promover una mayor participación de los y las estudiantes en sus comunidades educativas, afirmar los convenios con redes externas que ayuden a las mejoras socioemocionales y de vinculación con el medio.

Como segunda dimensión está la Gestión Pedagógica, el DEG (2022) señala:

“En relación a la gestión pedagógica, es necesario identificar necesidades educativas y definir los aprendizajes nucleares y habilidades basales que permitan el desarrollo de las trayectorias de aprendizaje del estudiantado, diseñar

experiencias de aprendizaje diversificadas que favorezcan la integración de saberes, la vinculación con la vida cotidiana, el desarrollo de habilidades y la implementación de evaluaciones formativas que permitan retroalimentar y orientar el proceso de aprendizaje (Decreto 67)".

Se debe considerar una base en el aprendizaje, la cual debe ser diversificada y complementada con los desafíos adquiridos durante la pandemia. Se debe considerar un enfoque ligado a lo emocional, a las prácticas no sexistas, espacio de trabajo colaborativo y reflexivo, entre otros.

La tercera dimensión está ligada a convivencia escolar y en el instructivo del DEG (2022) llamada Formación y convivencia, esta dimensión plantea:

"...hay aprendizajes y habilidades sociales y emocionales que se han debilitado o no se han desarrollado adecuadamente. La empatía, la autorregulación, la resolución de conflictos, el diálogo y la participación, entre otros aspectos, necesitan ser atendidas prioritariamente".

Se deben elaborar planes y estrategias que vayan en bienestar de la salud mental, física y emocional de los integrantes de la comunidad educativa con el fin de promover una sana convivencia, participación y diálogo en post de las mejoras de cada ente que conforma esta comunidad.

Por último, y no menos importante, cabe mencionar la cuarta dimensión; Gestión de recursos, el DEG (2022) relata:

"Las estrategias y acciones definidas en cada una de las dimensiones requieren la identificación de los recursos necesarios para su implementación. La reactivación de aprendizajes, el desarrollo socioemocional y el resguardo de las trayectorias educativas requieren fortalecer capacidades profesionales y disponer de recursos".

El foco de la gestión de recursos está unida al fortalecimiento de las capacidades que cada integrante tiene dentro de la comunidad y cómo estas

capacidades están dispuestas a obtener los recursos necesarios para el avance y reactivación de los aprendizajes y su desarrollo socioemocional.

Como parte de cada escuela se debe considerar la creación de un proyecto educativo que contenga las directrices y la dirección a la que cada institución educativa apunta. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un instrumento que ordena y da sentido a la gestión del establecimiento educativo, considerando todos los niveles que imparte. Las diversas acciones, normas, lineamientos y procesos de la institución educativa deben ser coherentes con lo que se estipula y define en este documento.

En el artículo cuarto de la ley 21.040 se manifiesta:

“... Se entenderá por Proyecto Educativo institucional, todos aquellos valores y principios distintivos de una comunidad escolar que se declaran en forma explícita en un documento y enmarcan su acción educativa otorgándole carácter, dirección, sentido e integración. ... define ciertos sellos de la comunidad escolar que se expresan en la visión, misión y en el perfil del estudiante que se quiere formar”.

Dentro del proyecto educativo se debe considerar que no sea discriminador, arbitrario, ni que afecte la dignidad de las personas y sus derechos.

“La importancia del PEI radica en que determina los sellos de la comunidad educativa, que se expresan en la visión, misión y en el perfil del niño y niña que se quiere formar, los cuales orientan la experiencia educativa, esta se entiende como el conjunto de acontecimientos planificados por el establecimiento y su equipo educativo, encaminados a la enseñanza y el aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes, incluyendo a su entorno familiar, para alcanzar los objetivos y metas propuestas”.

Marco Contextual

El Liceo donde se realizará el estudio se llama Complejo Educacional Javiera Carrera , es un liceo Humanista científico, Corporación, ubicado en la zona urbana de la provincia de Cautín de la novena región, Araucanía, imparte los niveles de primer año a cuarto año de Enseñanza Media con un total de 11 cursos con jornada diurna, sin Jornada Escolar Completa.

Está ubicado específicamente en calle las Heras N° 754 en el sector céntrico de la ciudad de Temuco

Reseña histórica

Con respecto a la realidad del establecimiento, cabe destacar parte de su historia. El LICEO JAVIERA CARRERA comenzó sus actividades oficialmente en el año 1982, sin embargo, empezó a gestarse en los años 1980 y 1981 cuando 4 docentes de la ex Escuela Técnica Femenina, concordaron en la idea de crear un Liceo para cubrir las necesidades educativas de muchos estudiantes. Estos docentes fueron Edgardo Espinoza Mella (actual director), Emilia Obrequé Sandoval, Cristina Monje Zurita y Luis Valenzuela Tapia (actual inspector general), quienes invitaron a participar del proyecto a Miguelina Mera Lagos (Q.E.P.D.). Ellos son los socios fundadores de nuestro querido establecimiento. En marzo de 1982, comenzó a funcionar con el nombre de LICEO TÉCNICO REGIONAL, que estaba ubicado en calle Claro Solar, entre General Mackenna y Cruz. Allí se incorporaron profesionales destacadas que aún siguen con nosotros, como es el caso de Grimilda Alfaro Díaz (Equipo Administración) y un año más tarde ingresa la profesora de Biología, Morelia Monje Mora. Ambas continúan trabajando en el liceo. Transcurridos algunos años, al crearse nuevas especialidades del área comercial e industrial, el liceo adquirió la denominación de COMPLEJO EDUCACIONAL REGIONAL. Hacia el año 2000 adquiere el nombre de COMPLEJO EDUCACIONAL JAVIERA CARRERA, el que se conserva hasta la actualidad, impartiendo educación

científico-humanista. En esa misma fecha, se inicia el año escolar en el edificio de su actual ubicación en calles Las Heras 754. El nombre JAVIERA CARRERA fue propuesto por la encargada administrativa Emilia Obreque Sandoval y se mantiene hasta el día de hoy, en honor a uno de los personajes históricos más relevantes de la República y una de las mujeres más activas en la lucha por la Independencia de Chile.

Ya son más de 35 las generaciones de estudiantes que han pasado por nuestras aulas. A lo largo de estos años, nuestro propósito como establecimiento educativo ha sido la formación de personas íntegras y capaces de insertarse constructivamente en la sociedad.

El Complejo educacional Javiera Carrera de Temuco, presenta, a toda su comunidad, el fruto de la participación activa de un grupo humano en el cual se combinan el análisis racional con la creatividad para el logro de un diseño pedagógico objetivo, que acredite y demuestre la razón de ser de nuestro establecimiento.

En una comunidad con una trayectoria intrínsecamente educativa como la nuestra, es esencial poder contar, con un instrumento de planificación y evaluación que guía a la Institución en su desarrollo hacia la consecución de las grandes metas compartidas por la propia comunidad educativa.

Un Proyecto Educativo Institucional (PEI) constituye la expresión del grado de autonomía que ha alcanzado la Organización dentro del marco que ofrece el conjunto del sistema educativo. Significa el reconocimiento de la capacidad de ejercer liderazgo con estilo propio en función de las características específicas de la comunidad educativa y su problemática concreta.

Como Institución educativa, El Complejo Educacional Javiera Carrera de Temuco, tiene como anhelo impartir una educación de calidad, planteando una concepción más amplia de la educación que lleve a sus estudiante a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativa, lo que significa ofrecer una educación que se sustenta en los cuatro pilares de la educación: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos y Aprender a manifestar el ser. Para lograr esto el establecimiento ofrece a sus estudiantes experiencias significativas de aprendizaje que les permitan incorporar a sus vidas una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que la sociedad demanda.

Visión

El Complejo Educacional Javiera Carrera de Temuco tiene como propósito ser una comunidad educativa que entrega una formación basada en valores humanistas que fomenten el respeto por la dignidad humana, el auto-cuidado y bienestar; la diversidad y que promueve el desarrollo de las habilidades socio emocionales, cognitivas, tecnológicas y el cuidado y protección del medio ambiente, para que la persona se integre constructivamente a la sociedad.

Misión

El Complejo Educacional Javiera Carrera de Temuco, con una formación Humanista Científica, es una comunidad educativa que entrega una formación en un ambiente inclusivo y de sana convivencia entre pares y los miembros de la comunidad. Propiciando el desarrollo de las competencias personales de los estudiantes, valóricas, socio-emocionales, cognitivas y tecnológicas que le

permitan integrarse en forma activa y constructiva a la sociedad.

Objetivo General

Resguardar el ejercicio del Derecho a la Educación con énfasis en la formación de ciudadanos con un alto compromiso social dando énfasis al desarrollo de experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula para promover activamente el desarrollo de habilidades, el acceso al conocimiento y la formación en actitudes y valores. Asimismo, resguarda la creación de condiciones para el desarrollo de un ambiente escolar que promueva la igualdad de oportunidades, la equidad en los aprendizajes, la inclusión social y cultural, el respeto a la diversidad, la formación ciudadana, la interculturalidad, la formación deportiva y la justicia social.

Planta docente

El Liceo cuenta con una planta de profesionales y docentes de más de 27 personas aproximadamente, la mayoría profesionales de la educación, encabezados por el equipo directivo, director y presidente de la Corporación Javiera Carrera de Temuco, jefe de administración y finanzas, director académico, jefa de unidad técnico pedagógica UTP, inspector general. Después le siguen los profesores con diferentes cargos como jefe de evaluación, coordinador de aules y talleres, coordinadores de centro de padres y apoderados, coordinadores de centro de alumnos, encargado de centro de recursos de aprendizajes y computacionales, convivencia escolar con su coordinador y psicóloga, equipo PIE con su coordinador y dos educadoras diferenciales y psicóloga, coordinador de preparación PAES y preuniversitario y orientador vocacional, profesores jefes para cada nivel, dos inspectores

encargado de la jornada mañana y tarde, este año contamos con dos alumnos en práctica de educación física y dos auxiliares de servicios menores, uno para cada jornada mañana y tarde.

Tabla N° 1

Cursos y capacidad:

Cursos educación media	Cursos por nivel	Capacidad
1°	3	32
2°	3	32
3°	3	32
4°	2	32

Diagnóstico Institucional

Para poder realizar un análisis de la realidad del centro educativo, se realizó una encuesta, la cual 20 colegas respondieron. Dentro de esta encuesta, se realizaron consultas referente a las dimensiones del PME y sus subdimensiones con sus respectivos estándares.

La encuesta realizada era seleccionar un número que correspondía a los siguientes criterios: Nivel insuficiente, Nivel básico, Nivel competente y Nivel destacado.

Desde el 2014 se ha propuesto un nuevo enfoque dentro del plan de mejoramiento educativo, el cual contempla dos instrumentos de gestión el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

La encuesta se diseñó basado en las dimensiones y subdimensiones establecidas por el Ministerio de educación, las cuales contempla (MINEDUC, 2018):

Liderazgo	<p>Liderazgo del Sostenedor: definiciones y procedimientos que establece el sostenedor para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento educativo, generando canales de comunicación fluidos con el director y el equipo directivo.</p> <p>Liderazgo del Director: describe las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados educativos y formativos del establecimiento educativo. en relación al logro de una comunidad comprometida con el</p>
Convivencia Escolar	<p>Formación: políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento educativo para promover la formación afectiva, social, ética, física y espiritual de los estudiantes.</p> <p>Convivencia: políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado, de respeto, valoración, organizado y seguro, que permita dar logro a los objetivos educativos</p> <p>Participación y vida Democrática: políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento educacional para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso que conduzca a la participación de todos sus miembros</p>
Gestión de Recursos	<p>Gestión del Personal: políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor, además de un clima laboral positivo.</p> <p>Gestión de los Recursos Financieros: políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos</p> <p>Gestión de los Recursos Educativos: condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos necesarios para apoyar los procesos de gestión institucional y de aprendizaje de todos los estudiantes.</p>
Gestión Pedagógica	<p>Gestión Curricular: políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, equipo técnico pedagógico y los docentes del establecimiento educativo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su objetivo es asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa.</p> <p>Enseñanza y Aprendizaje en el Aula: procedimientos y estrategias que implementan los docentes en sus clases para asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Las acciones se enfocan en el uso de estrategias efectivas de enseñanza y de manejo de clases.</p> <p>Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes: políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento educativo para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, habilidades e intereses.</p>

Análisis de resultados

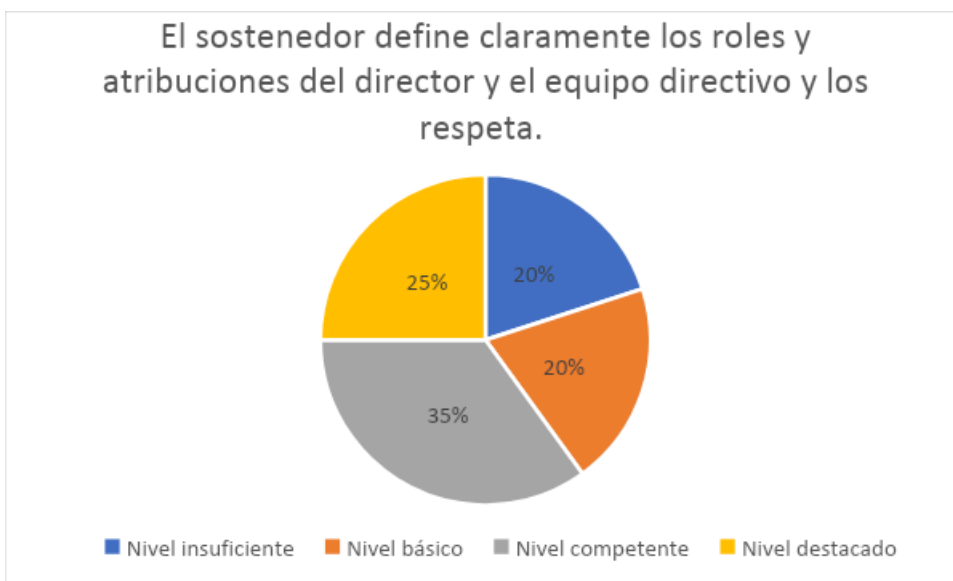
Resultados diagnóstico

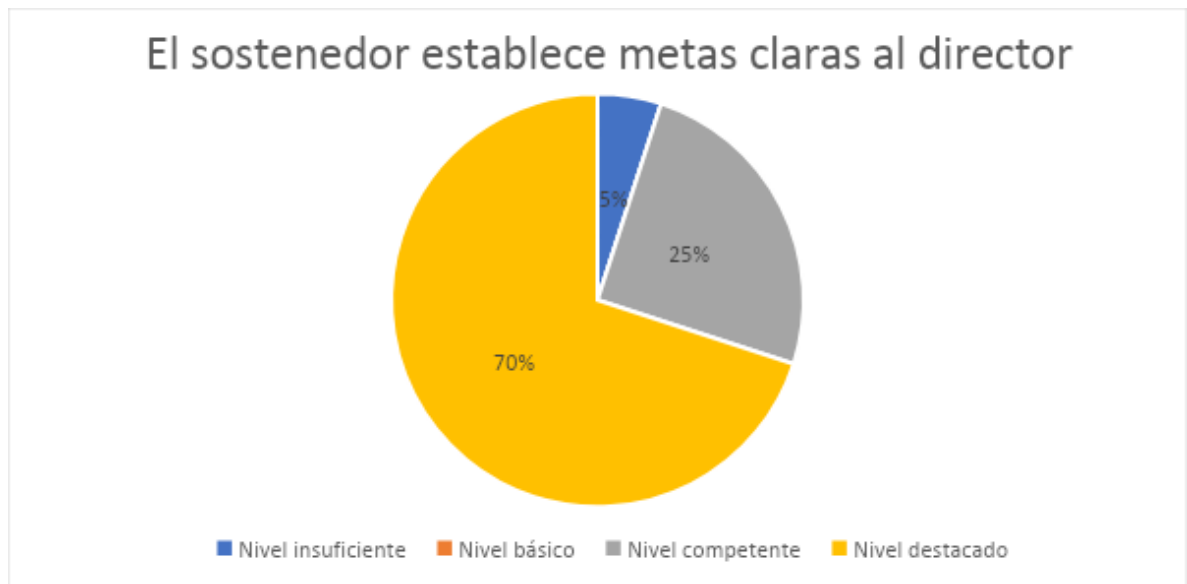
La encuesta realizada arrojó los siguientes resultados:

Área liderazgo escolar

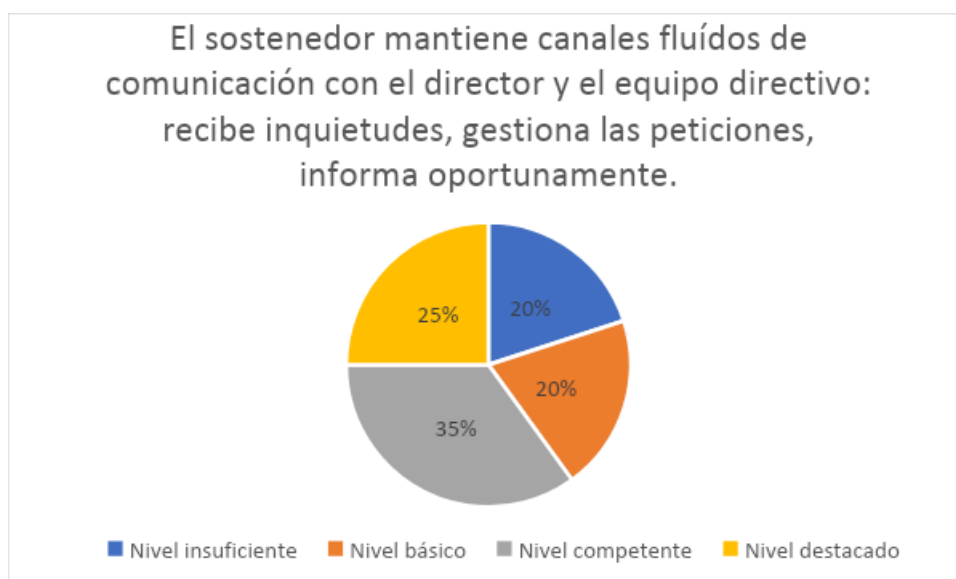
1.1 Dimensión: Liderazgo del sostenedor

Al ser una corporación educacional, el director es la cabeza visible y es quien informa al resto del equipo de trabajo las decisiones administrativas.

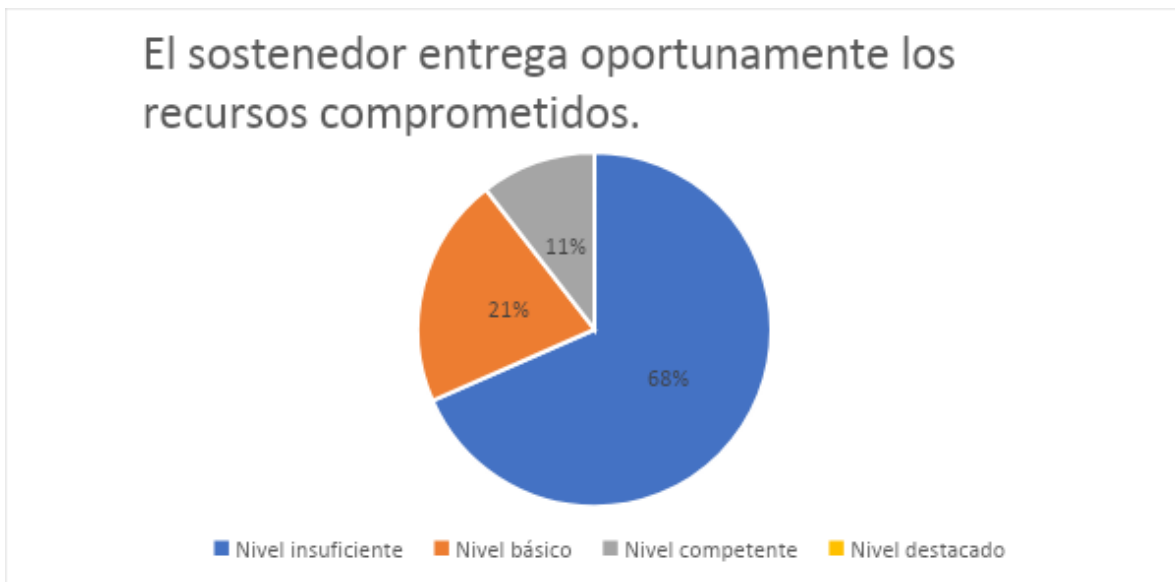




Se evidencia que los profesores tienen claridad en cuanto al rol de los sostenedores y en la claridad de sus exigencias. Dentro de las observaciones algunos profesores manifiestan que estas metas son muy arbitrarias y muy difíciles de lograr, como por ejemplo en mantener como meta en el colegio un 1% como máximo de licencias médicas en el colegio, lo cual no se puede medir bajo una meta ya que no se sabe que docente o directivo tendrá alguna dificultad de salud.

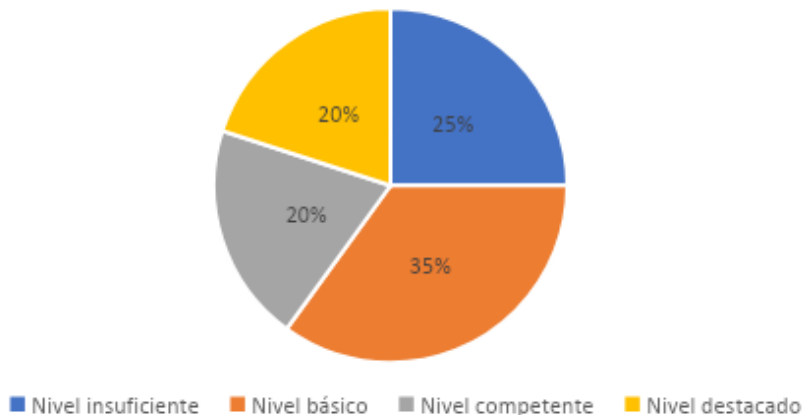


Dentro de las observaciones a esta pregunta, los profesores reconocen que los correos electrónicos son un canal de mucha fluidez en la entrega de la información pero, el sostenedor, no envía con tiempo por lo menos de 2 semanas una solicitud o información a enviar. Lo que más observan es que cuando se les realiza alguna petición los tiempos de espera son muy extensos para poder resolver dudas.



Los profesores manifiestan que son muy extensos los plazos de respuestas para la entrega de los presupuestos solicitados, que debiera ser un proceso más expedito. Que se deben gestionar con 2 meses o más de anticipación para saber si se pueden solicitar, no llegando todo lo solicitado muchas veces, teniendo como Liceo los recursos para esas solicitudes.

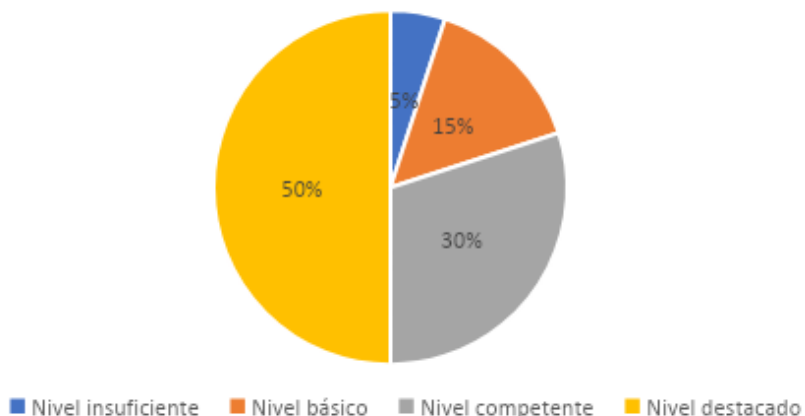
El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.



Con respecto a los apoyos, se destaca el apoyo técnico pedagógico y de gestión humano, pero no enfocado en recursos.

1.2 Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

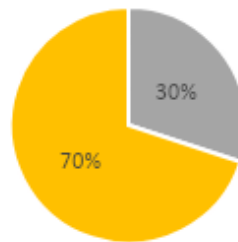
El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.



Los profesores reconocen el compromiso del director en los resultados académicos y formativos, pero cuestionan la forma en cómo ésta se ejecuta para

lograrlos. Sienten que hay mucha presión en los resultados cuando son bajos más que focalizarse en los avances que se van obteniendo.

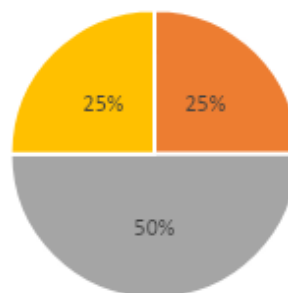
El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los profesores reconocen lo involucrado y dispuesto que el director está en las instalaciones de los objetivos y metas para poder lograr un compromiso en la comunidad y conocimiento del PEI, el cual todos los años se analiza para mejoras.

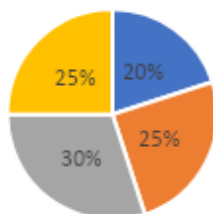
El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes reconocen con respecto a la promoción del director en las altas expectativas en la comunidad escolar pero, consideran que en el ámbito de la confianza no es plena.

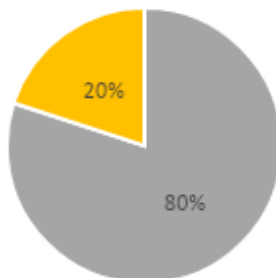
El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos y detecta problemas.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes consideran que el director y el equipo directivo se desligan de sus funciones y roles y de cómo afrontan los descensos educativos-pedagógicos de los estudiantes. Manifiestan las incongruencias en sus funciones y como el director asume responsabilidades que le corresponden a otros directivos.

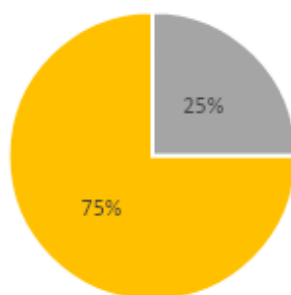
El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes lo único que les gustaría de esta pregunta que el director pudiese mejorar es en las retroalimentaciones oportunas y constructivas.

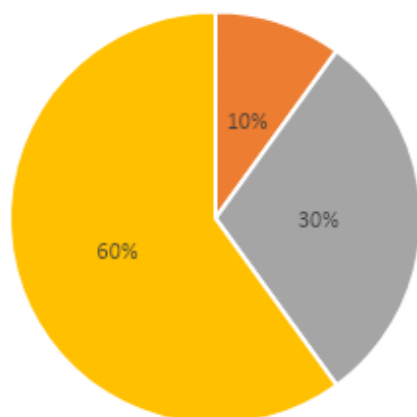
El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes consideran que mayormente el director gestiona los procesos de cambios y mejoras y en buscar soluciones.

El director promueve una ética de trabajo.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

La mayoría de los docentes considera que la promueve pero, como observación manifiestan que no siempre la forma de ejecutarlas son las más adecuadas.

1.3 Dimensión: Planificación y gestión de resultados

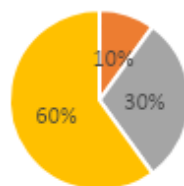
El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

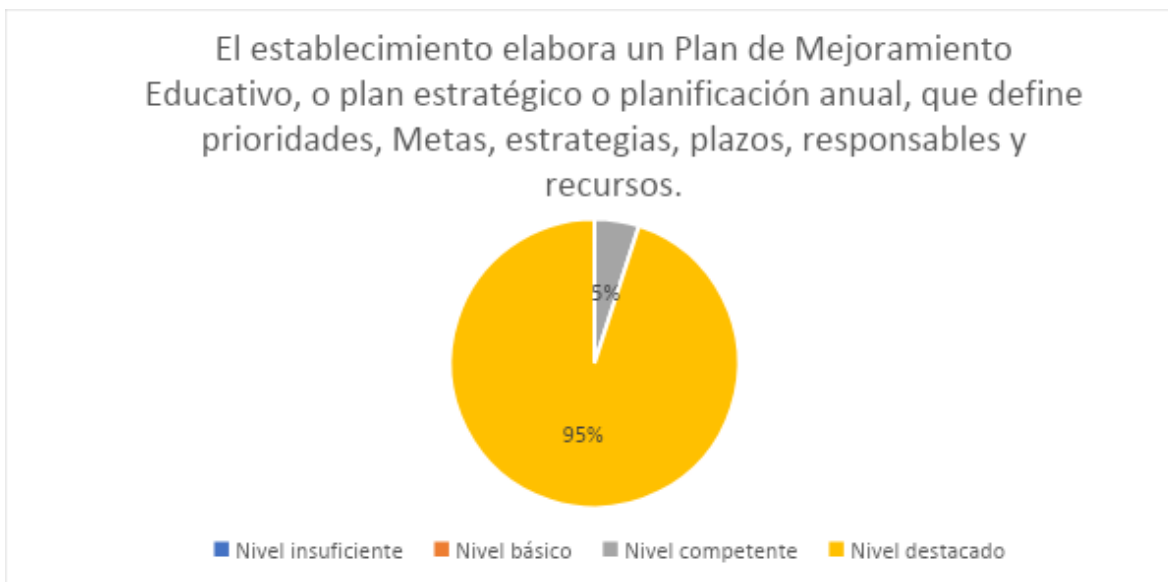
La totalidad de los docentes encuestados considera que se cumple en su plenitud.

El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.

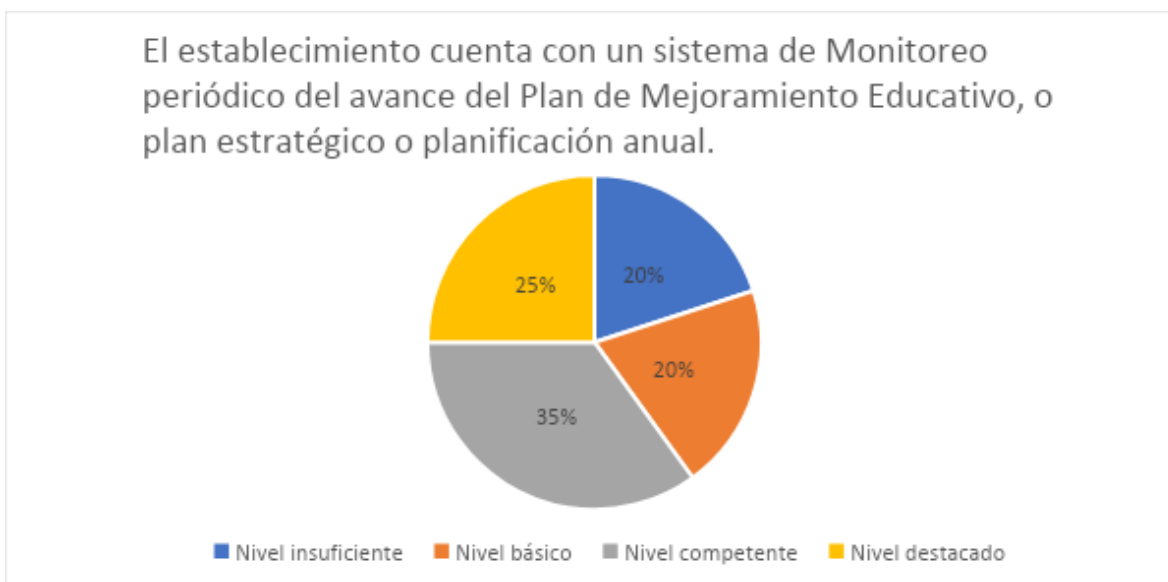


■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

En este ámbito, los docentes manifiestan que a pesar de que se realiza, no es completamente sistemático el proceso.

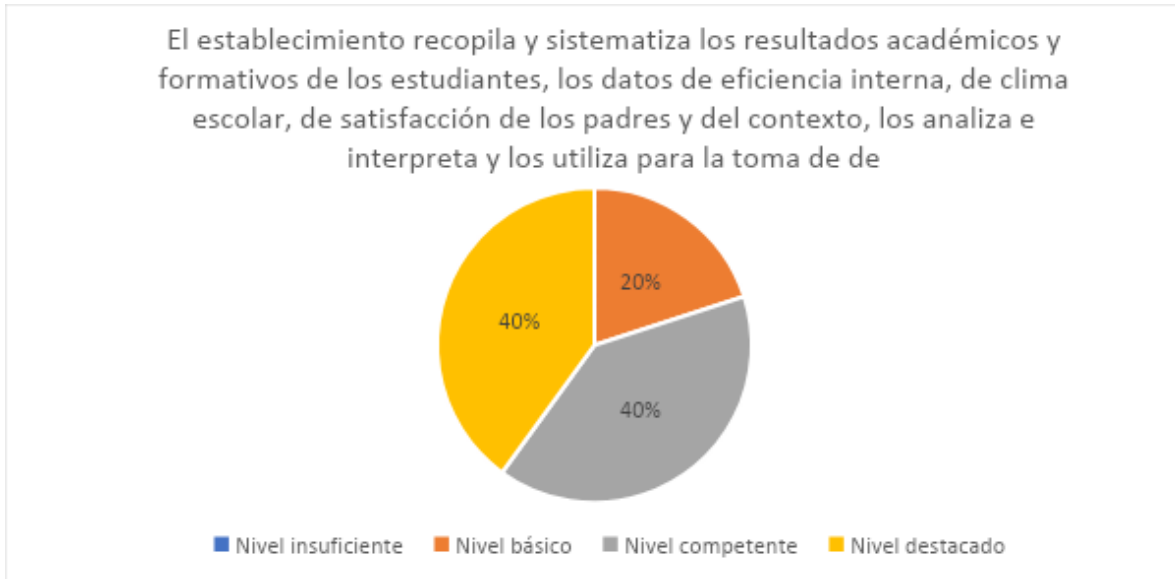


El 100% reconoce que se realiza pero el 5% cree que puede mejorar la calidad del plan.

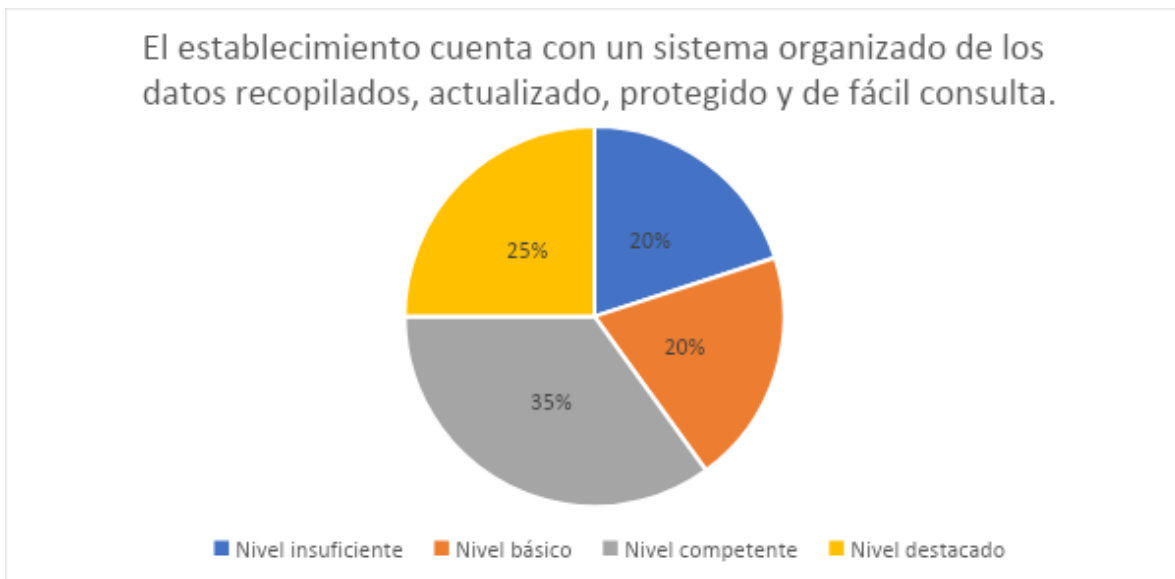


Los docentes conocen y saben en qué consiste el PME del establecimiento, pero, no ven que se realice un seguimiento periódico de los avances ya que los

tiempos no dan para ir realizando la evaluación de estos y se terminan subiendo los antecedentes en los tiempos justos de la solicitud.



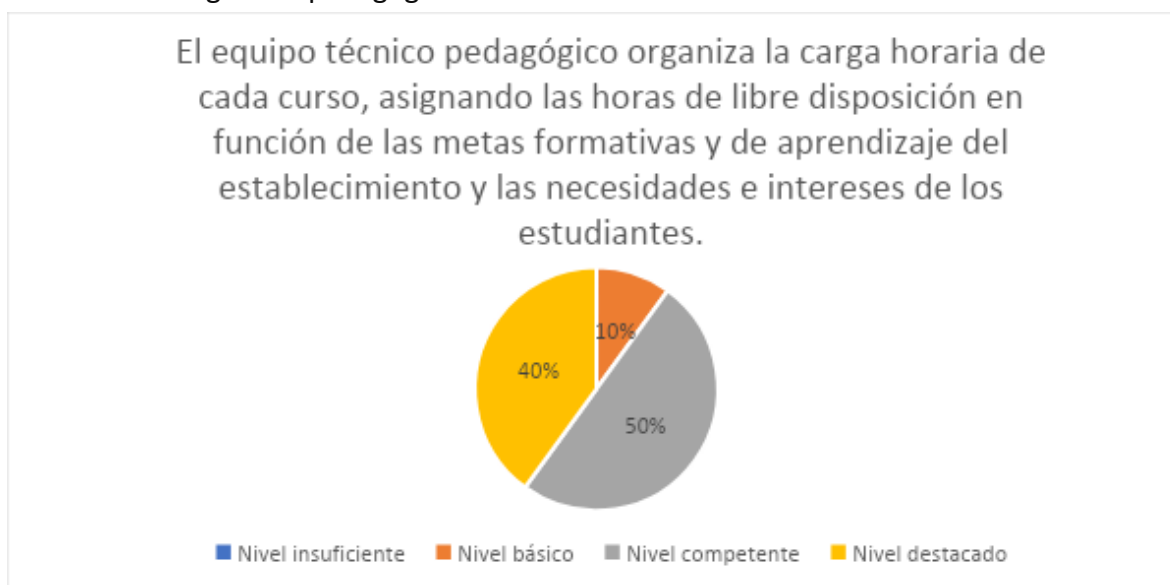
Los docentes manifiestan que anteriormente era más efectivo el análisis interno ya que se realizaban instrumentos evaluativos internos, pero que desde el año pasado se ha estado utilizando un instrumento externo que no arroja resultados fiables al no ser evaluado sumativamente.



El sistema de acceso a la información no se considera de fácil consulta ya que el sistema da de forma separada los informes y el profesor no tiene acceso a los resultados a nivel institucional o por niveles.

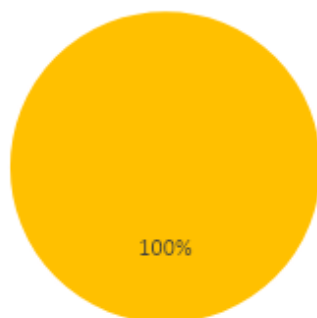
Área de Gestión del Currículum

2.1 Dimensión: gestión pedagógica



Los docentes encuestados consideran que ha habido avance en este ítem ya que para los electivos de los estudiantes que son promovidos a tercero medio ha sido basado en los intereses de los estudiantes y que solo falta mejorar en la elección de los talleres JEC.

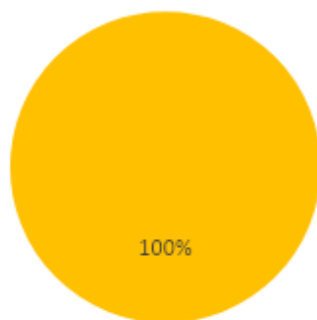
El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes, en su totalidad creen que se está realizando esta subdimensión en su totalidad.

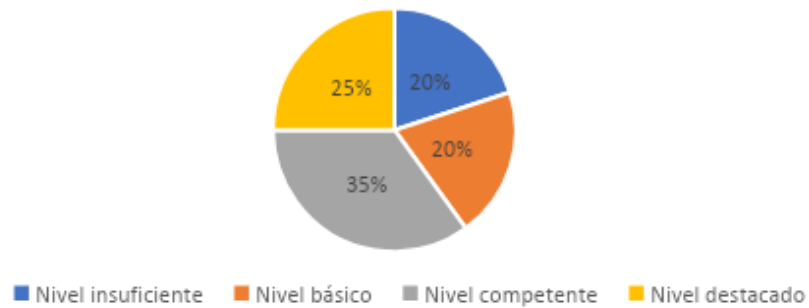
El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

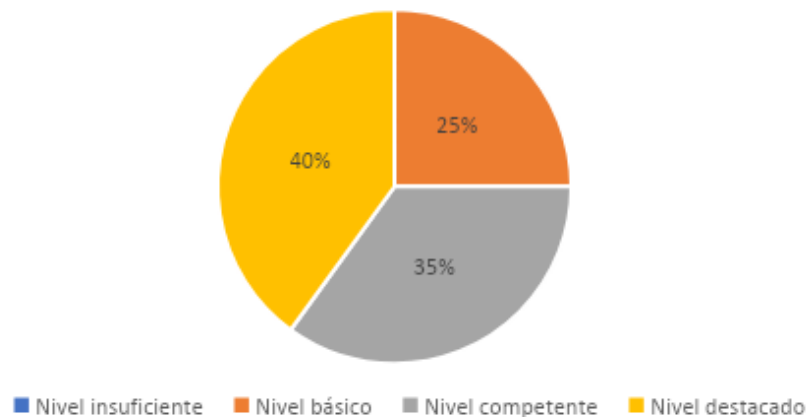
Los docentes manifiestan que se cumple en su totalidad, algunos mencionan que el desempeño del Programa de Integración podría ser mejor.

El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a

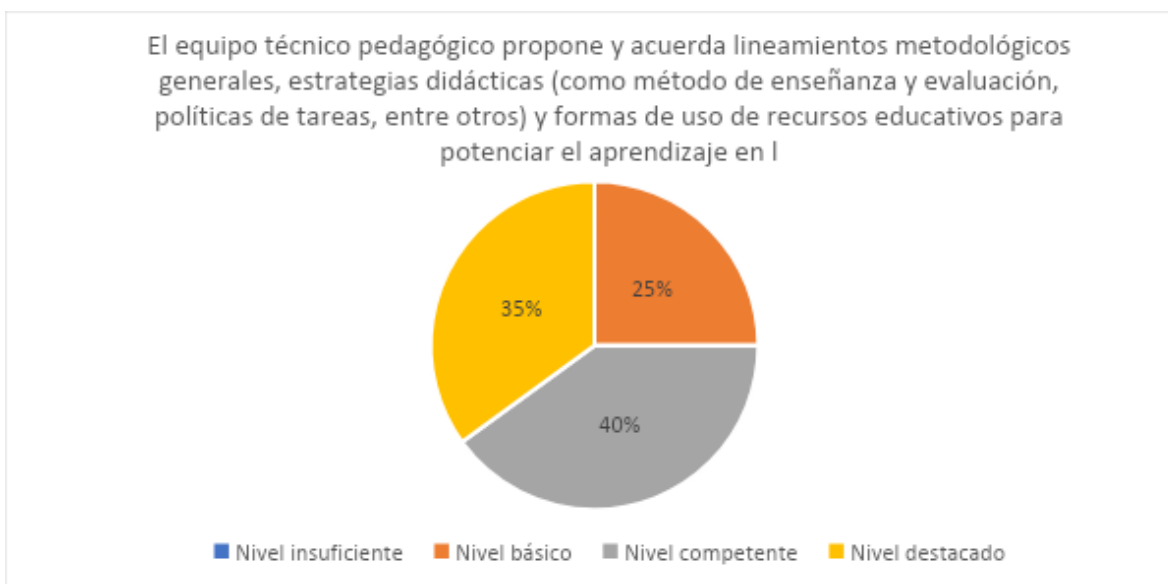


Los docentes creen que se debe mejorar en esta subdimensión, pero reconocen que no depende de ellos en su totalidad ya que depende de los reemplazos que el sostenedor envía los cuales deben ser mayores a 7 días y los que corresponden a menor a una semana deben ser reemplazados por los profesores en sus horarios no lectivos no teniendo el material necesario para suplir ese periodo de forma efectiva, comentan que los estudiantes tampoco se disponen a tener una clase diferente a la de su horario.

El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.



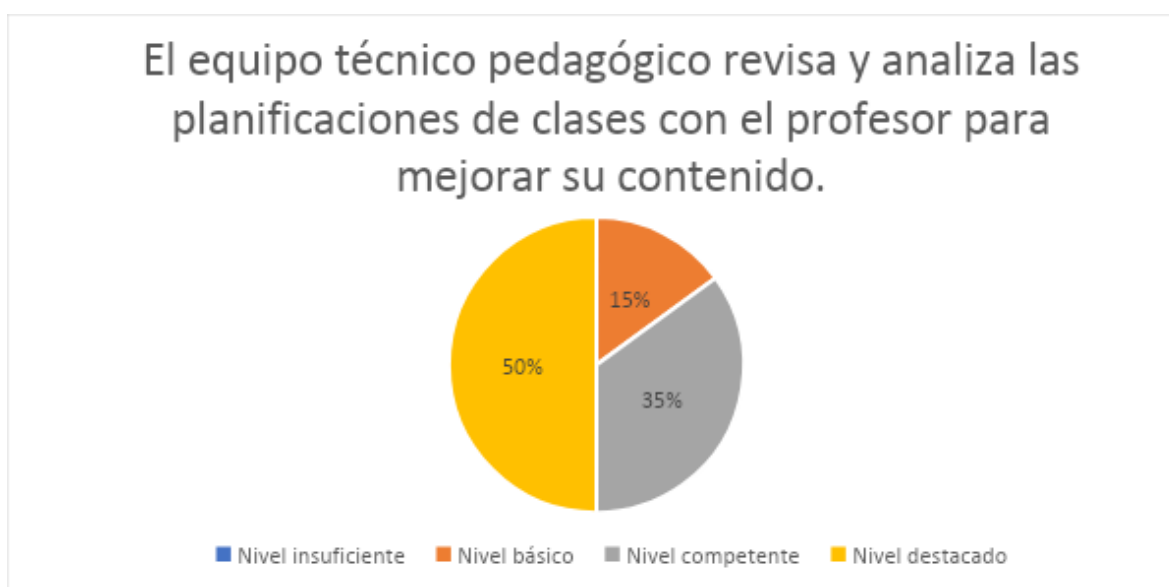
Los docentes manifiestan que la unidad técnica pedagógica tiene acceso a las planificaciones pero que en el monitoreo hay un gran déficit por escasez de tiempo y prioridades y sobre todo, organización del tiempo de parte del encargado de la unidad técnica pedagógica.



Los docentes consideran que se emplean, pero que las sugerencias realizadas no son del todo efectivas y algunas impuestas que no van con el perfil que el curso tiene.



La mayoría de los docentes creen que tienen acceso a todo lo necesario para sus clases e implementación, el 20% afirma que creía que el encargado de la unidad técnica pedagógica debía pasar todas las planificaciones a los docentes y no ellas diseñarlas, que se puede contratar mediante alguna ATE.



Los docentes comentan que el encargado de la unidad técnica pedagógica no tiene acceso a las planificaciones clase a clase, solo a las de unidad. Esas revisiones y reuniones de análisis solo se dan cuando tienen que realizar realizar observaciones de las clases por parte de la unidad técnico pedagógica.

2.2 Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

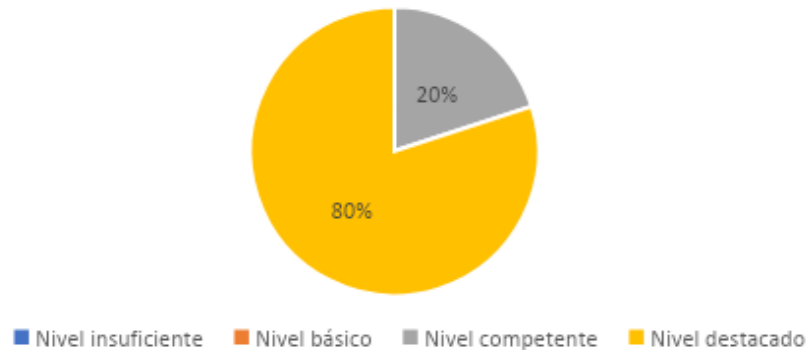


La mitad de los docentes consideran que podrían entregar información más detallada al momento de dar la información a los estudiantes y la otra mitad considera hacerlo de manera destacada.



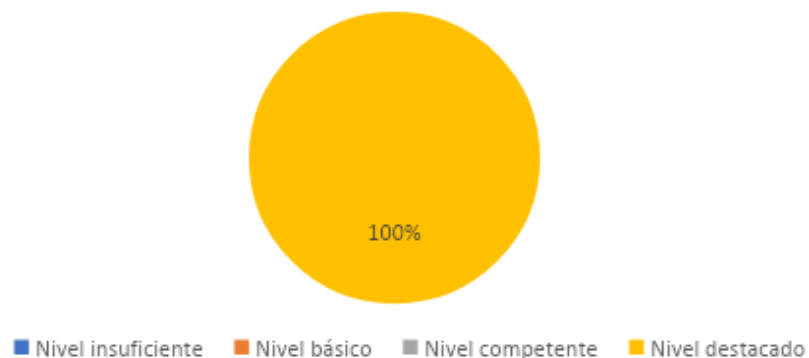
Los docentes creen que introducen con claridad y rigurosidad los nuevos conceptos pero que los alumnos no se disponen a un aprendizaje efectivo.

Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.



Los docentes que están en el nivel competente consideran que algunos de los contenidos de sus asignaturas limitan una entrega más efectiva de contenidos diversificados.

Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.



Los docentes informan que se encuentran en destacado debido a que piensa que los utiliza bastante pero, que no es necesario todas las clases usar recursos didácticos y tecnológicos, que depende de los contenidos y asignatura.

Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.



Los docentes manifiestan que dan durante las clases las instancias de aplicación, pero manifiestan que no todos los estudiantes las aprovechan.

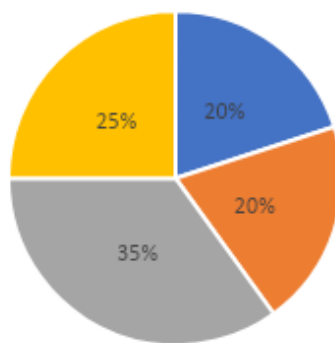
Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).



Manifiestan los docentes que durante las clases motivan a los estudiantes a participar de las clases pero que no todos se involucran.

2.3 Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

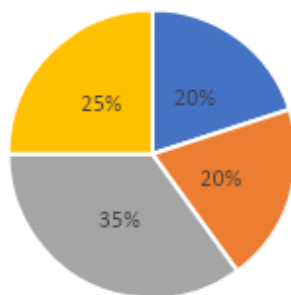
El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes reconocen que existen estrategias pero no todos consideran que estas sean efectivas y fáciles de realizar debido a la falta de profesores de reemplazo y por tener que cubrir dichos profesores.

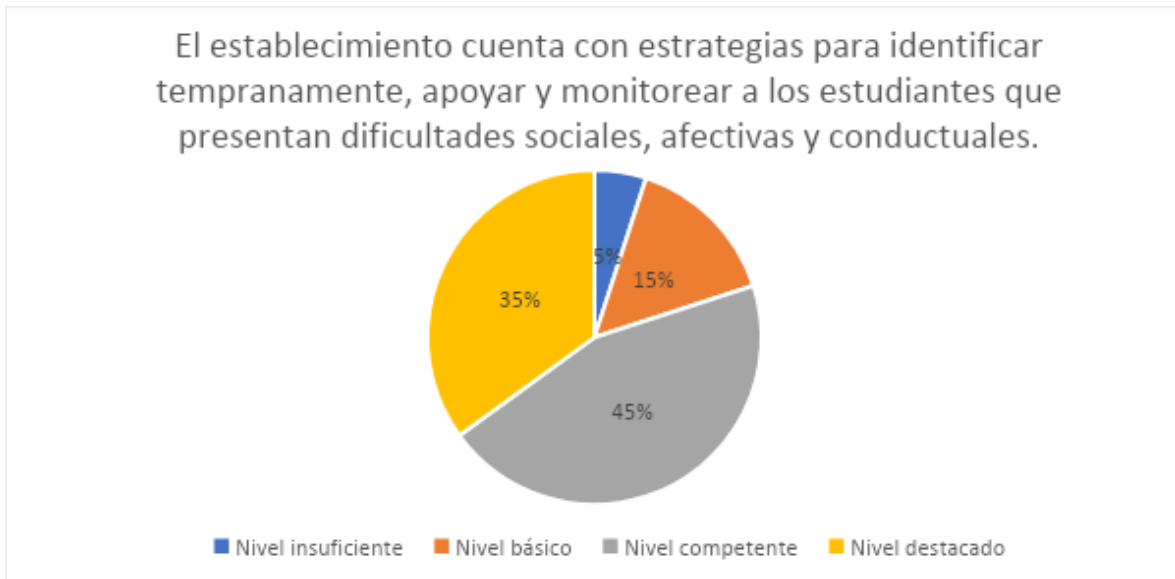
El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.



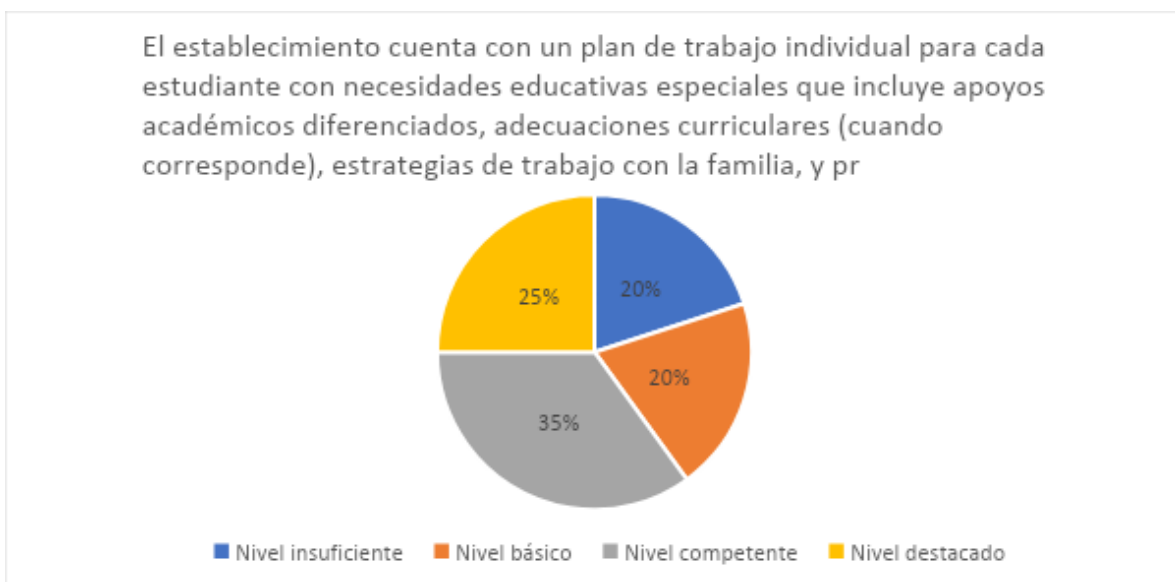
■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Como Liceo se han implementado estrategias para que los estudiantes desarrollen aún más sus habilidades, mediante reforzamientos, preuniversitarios,

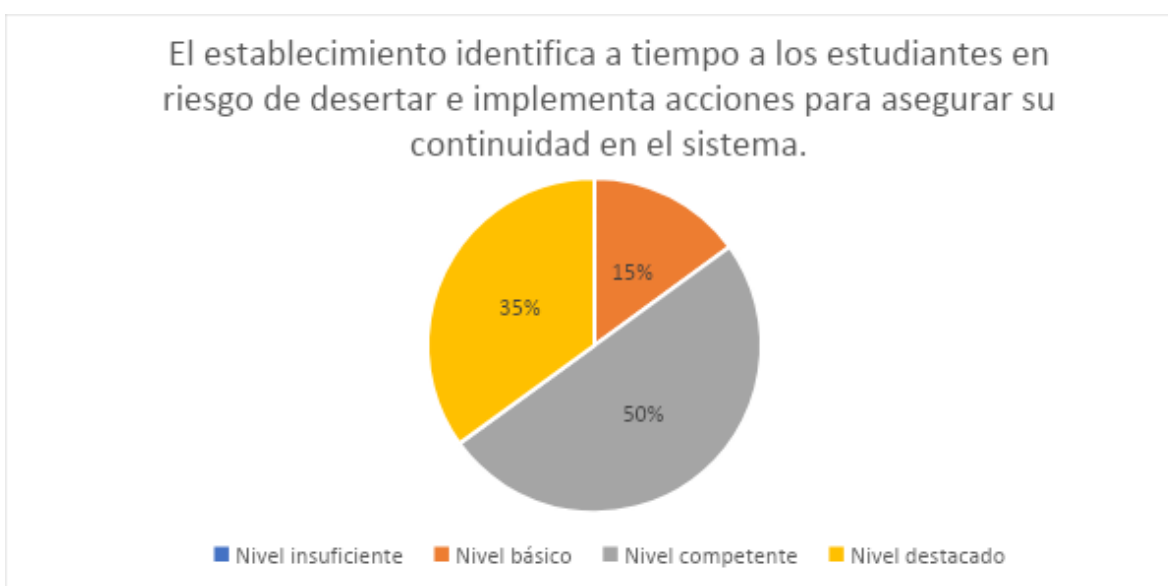
convenios con universidades, pero los docentes consideran que se podría extender aún más la ayuda con otras redes.



El establecimiento cuenta con estrategias de identificación comentan los docentes pero al momento de su aplicación no son efectivas y mucho menos informativas a los profesores jefes.

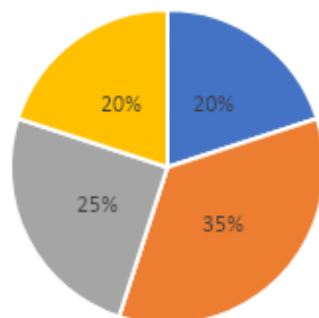


Los docentes manifiestan que el establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual pero su aplicación por parte de las educadoras diferenciales no es del todo óptima.



Los docentes manifiestan que el establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes pero la derivación a las redes externas limitan el avance en lo que se puede realizar.

El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de



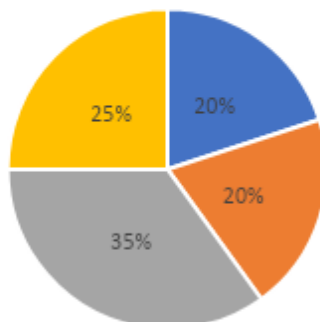
■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes manifiestan que el establecimiento no cuenta con orientadora vocacional, pero que desde la unidad técnico pedagógica se ha orientado a los estudiantes, lo cual ha ayudado pero no es suficiente.

Área convivencia escolar

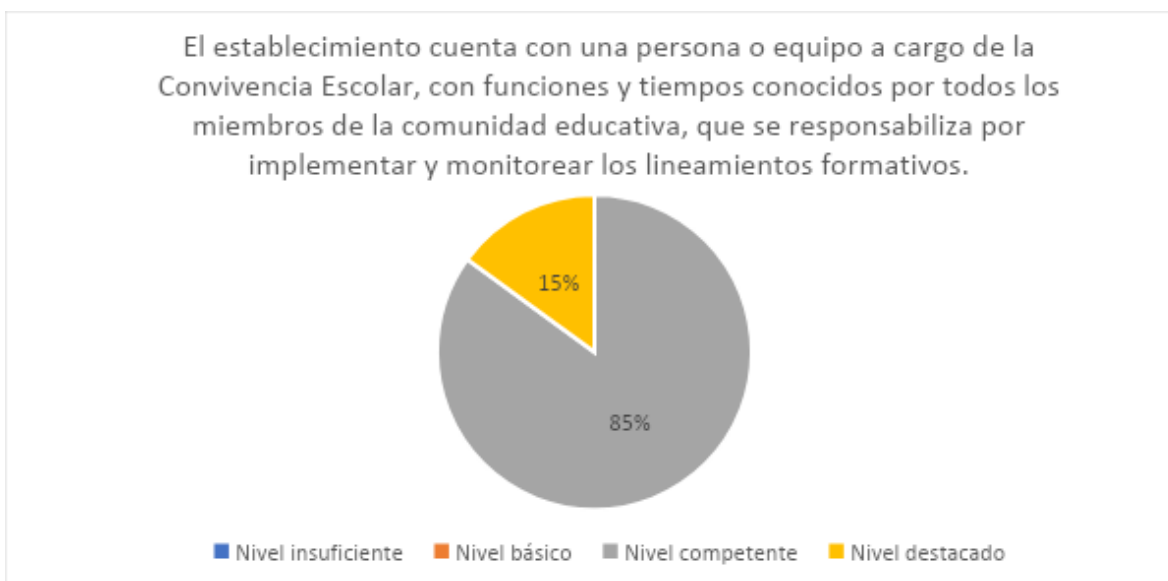
3.1 Dimensión: Formación

El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres ext

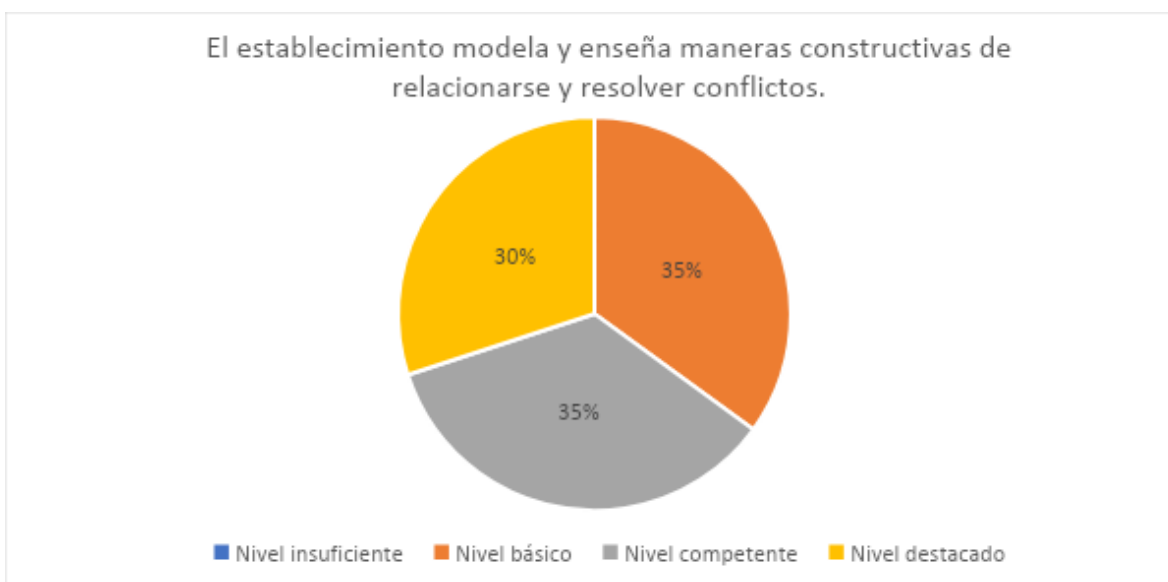


■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

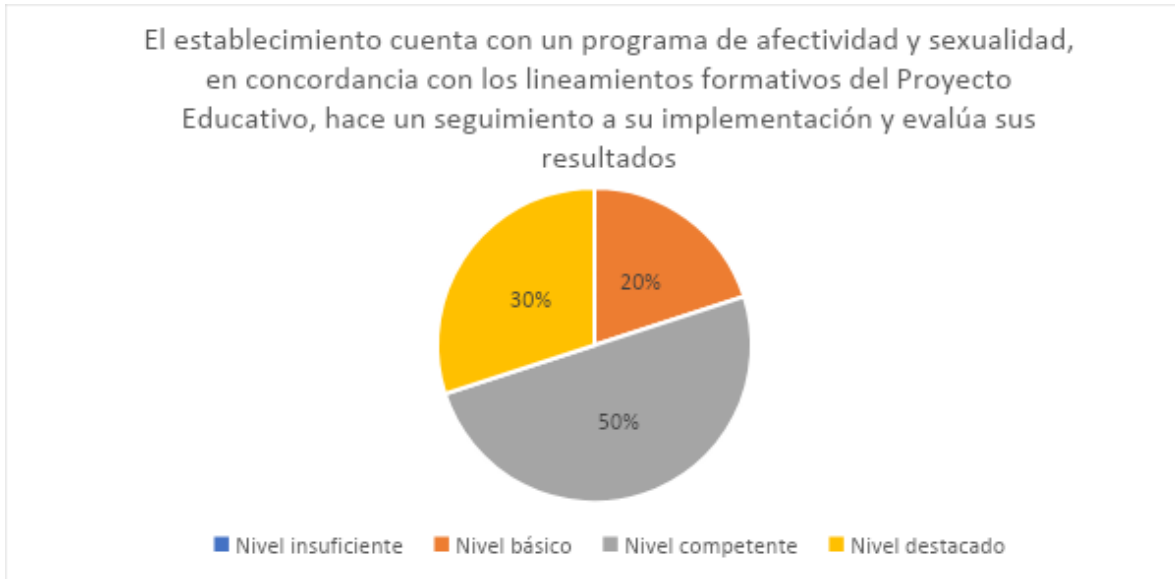
Los docentes comentan que los lineamientos formativos estipulados se concretan en estrategias pero consideran que por no tener orientadora no se llega a estrategias efectivas y sostenidas en el tiempo.



Los docentes comentan que el contar con una persona o equipo para la convivencia escolar no significa que sea eficiente, deben coordinar entre ellos sus funciones.



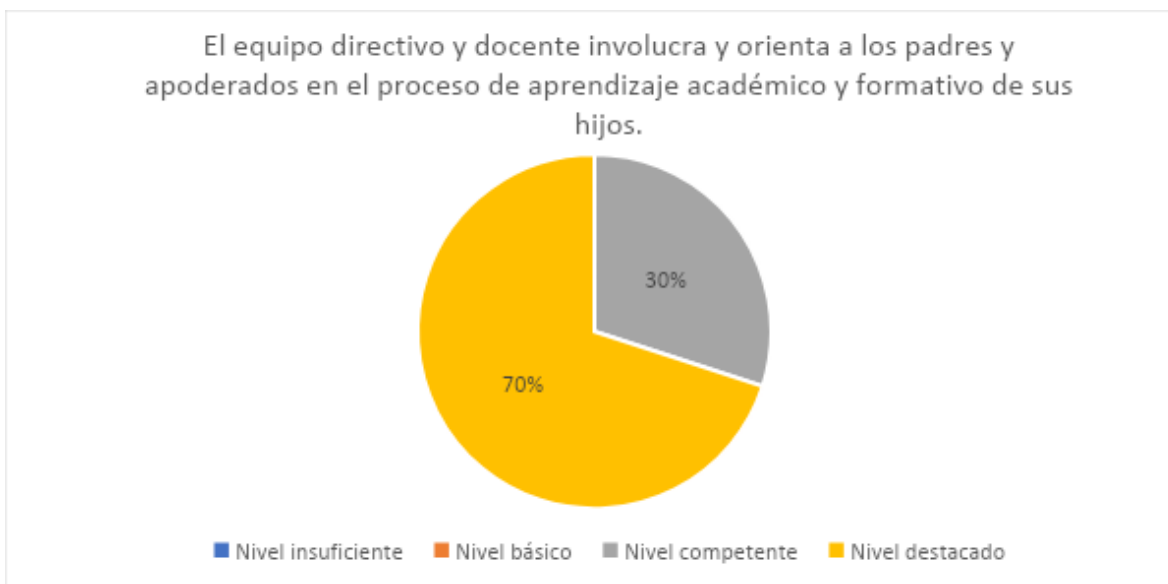
Los docentes comentan que no existe una estrategia concreta que sea diferenciada a los diferentes ciclos.



Los docentes reconocen su existencia pero sugieren ampliar el campo no solo a tipos de parejas sexuales sino al conocimiento de cada uno y su sexualidad.

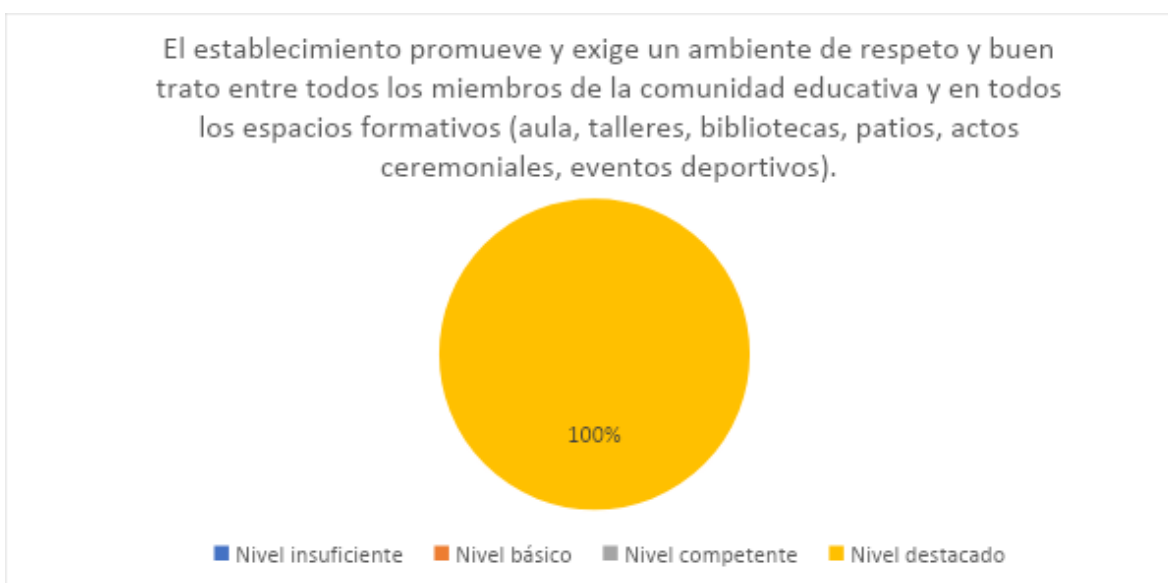


Los colegas destacan el trabajo con las redes externas pero no se realiza un seguimiento y aviso de resultados a los profesores jefes de cada situación derivada.



Se reconoce el intento de involucrarse pero los apoderados no responden como se quisiera en el rol formativo de sus hijos.

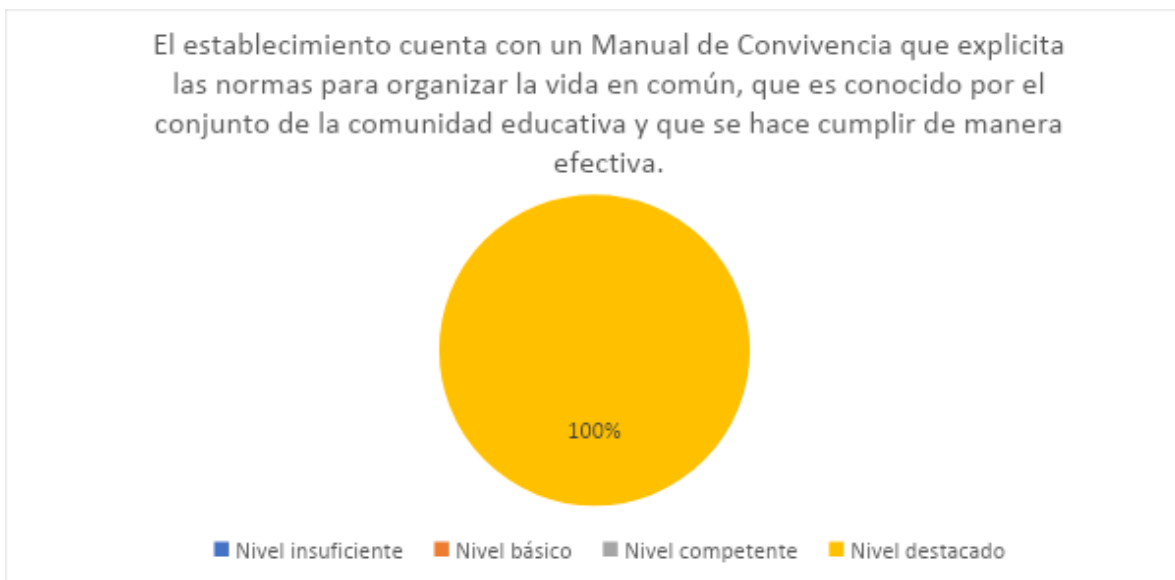
3.2 Dimensión: Convivencia Escolar



Todos los docentes concuerdan en que si se promueve y exige un ambiente de respeto entre y en la comunidad educativa.

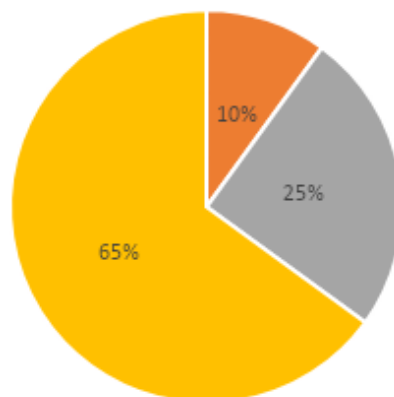


Los docentes consideran que existe un buen ambiente entre la comunidad educativa y de respeto.



En la encuesta los docentes manifiestan que es conocido pero que hay muchas dicotomías en cuanto a las sanciones en algunos casos.

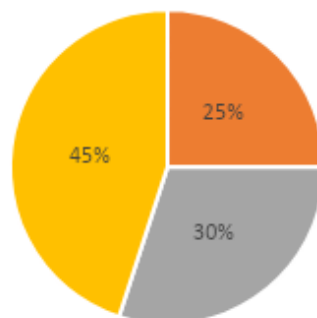
El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes consideran que si las hay pero se pueden mejorar.

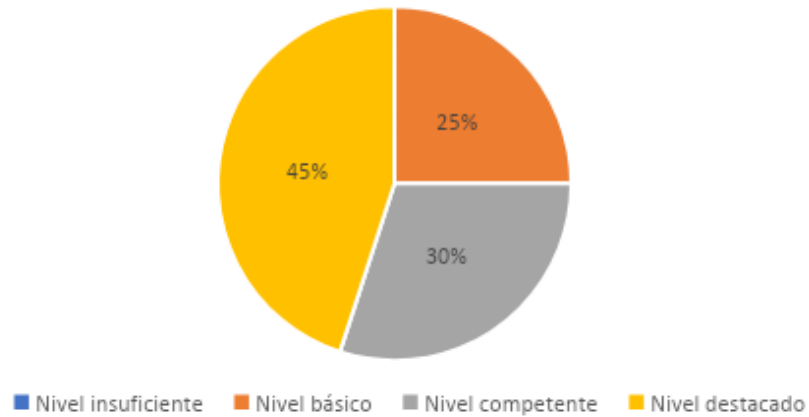
El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

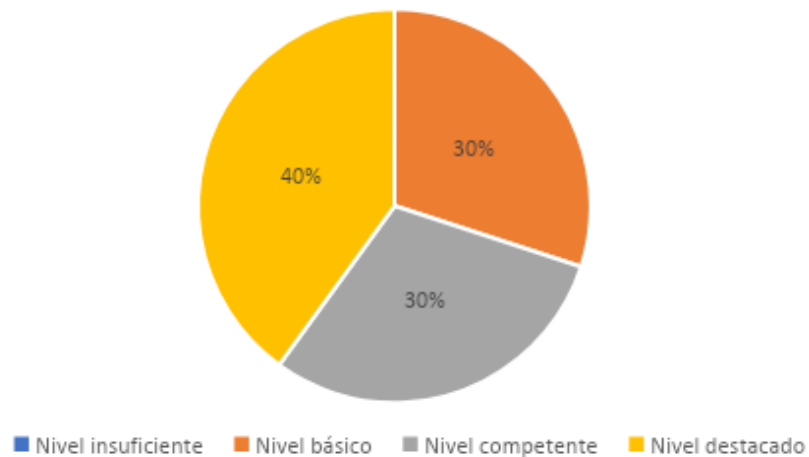
Los docentes manifiestan que los protocolos para recibir las denuncias muchas veces quedan en nada.

El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.



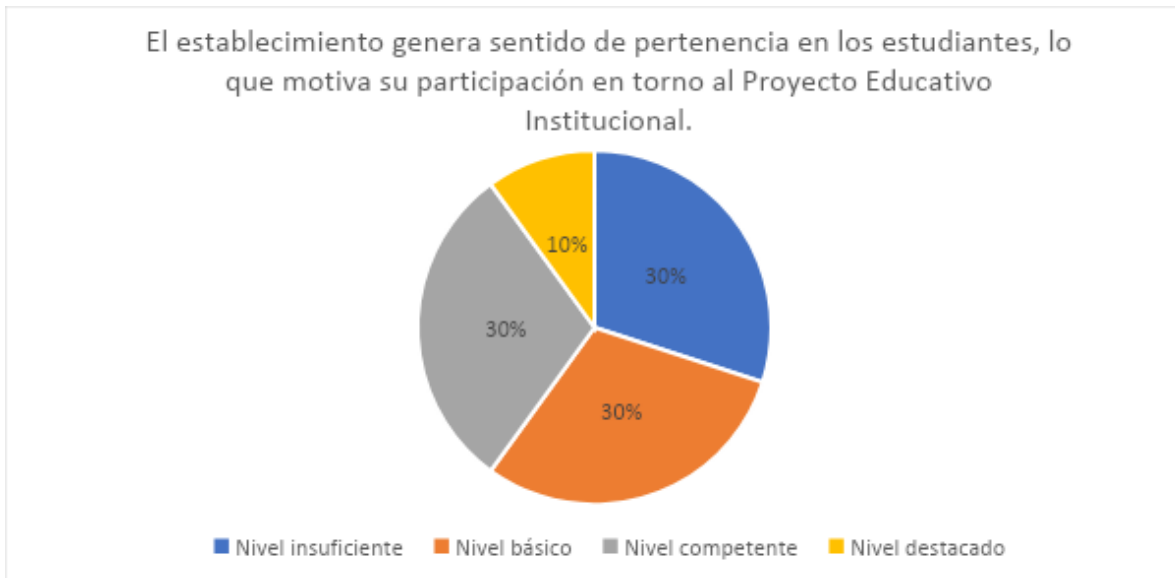
Los docentes consideran que se debe tomar de manera más efectiva algunas determinaciones que atentan con la integridad de otros estudiantes.

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

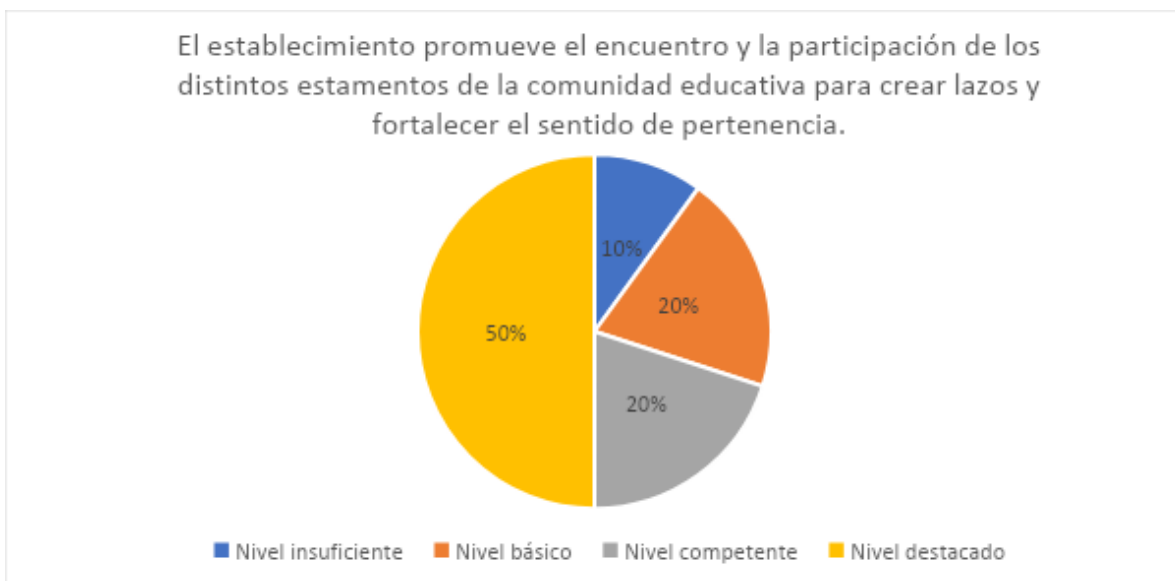


Los docentes manifiestan que depende del profesor tutor guía de cada curso, cuán eficiente son las estrategias, ya que desde convivencia escolar suelen minimizar los casos.

3.3 Dimensión: Participación

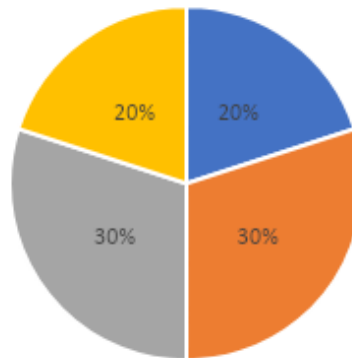


Los docentes manifiestan que no hay muchas instancias creadas de participación activa de los estudiantes que tengan relación con el PEI.



Los encuentros y participación se dan más desde segundo ciclo, haciendo un quiebre en la participación de los estudiantes de primer ciclo donde no hay instancias de participación y de pertenencia.

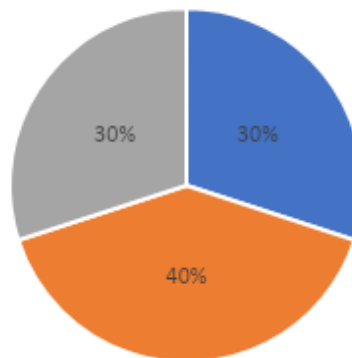
El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

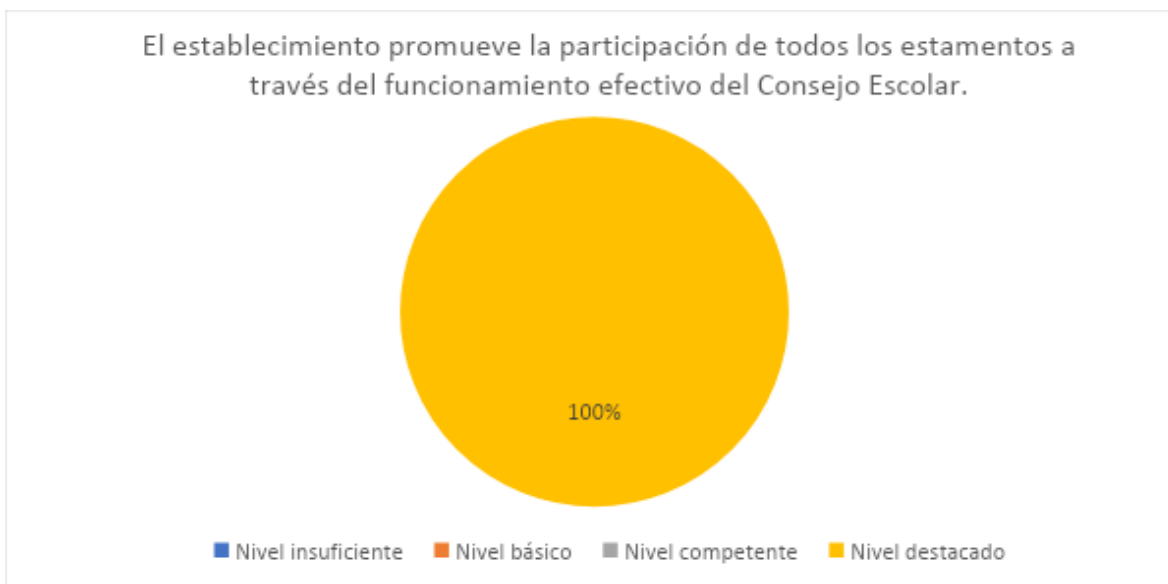
No existen muchas instancias en las que los estudiantes se sientan motivados a realizar aportes concretos.

El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.

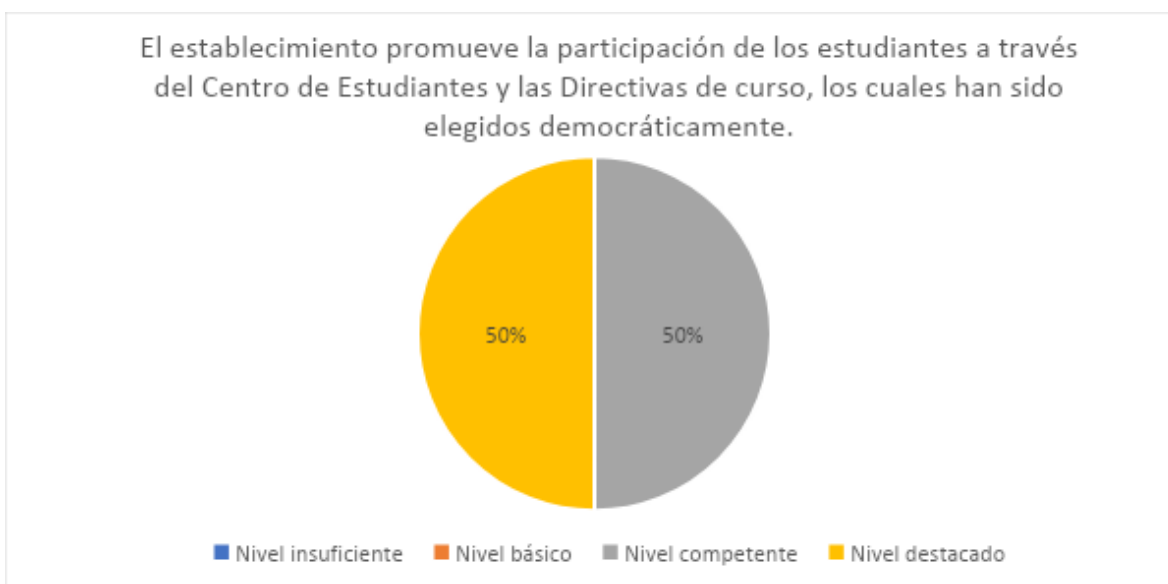


■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

No existen muchas instancias externas a orientación y/o consejo de curso en donde los estudiantes puedan manifestar sus puntos de vistas para motivarlos a trabajar el respeto.

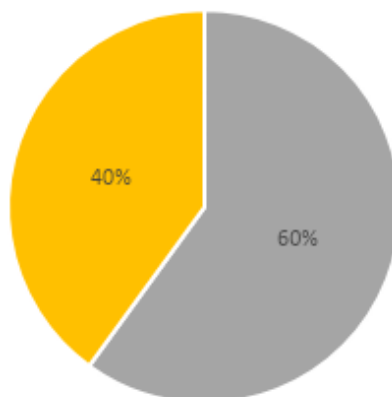


Todos los estamentos participan en el consejo escolar.



Los docentes consideran que no se dan en todos los niveles de la comunidad educativa por creer que son muy pequeños para fomentar en ellos un espíritu democrático, haciéndolo más efectivamente desde quinto básico como lo indica el ministerio de educación en las elecciones que se realizan.

El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.



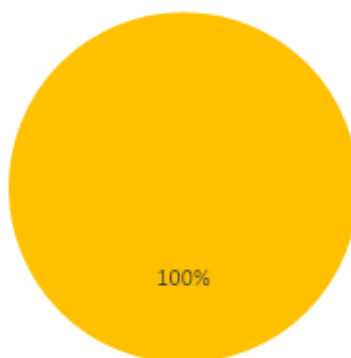
■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Los docentes manifiestan que se promueve pero no ha dado resultado el poder involucrarnos..

Área Gestión de Recursos

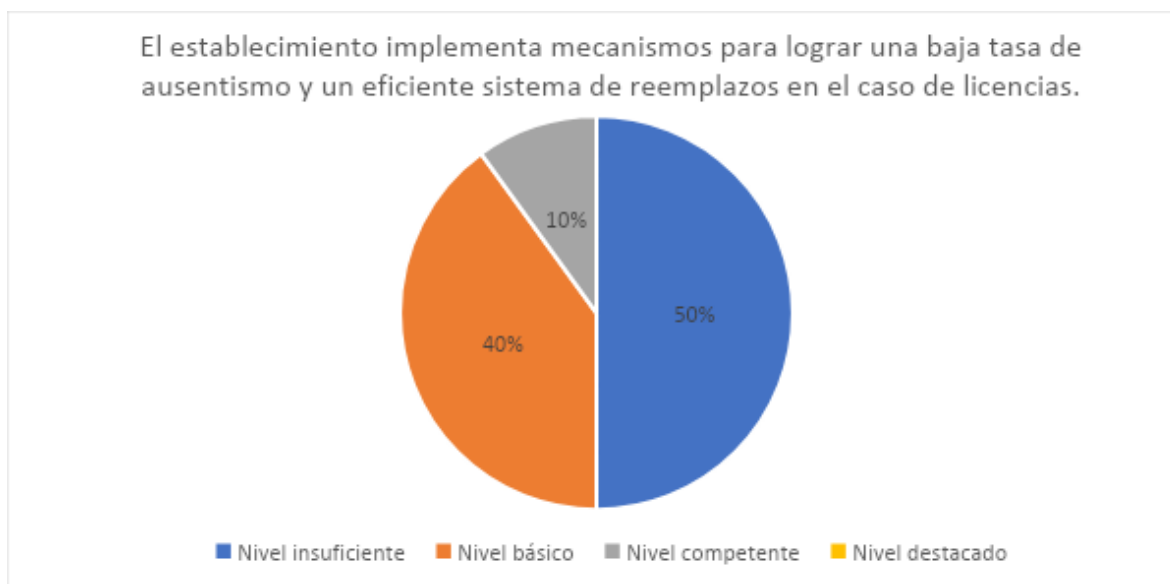
4.1 Dimensión: Gestión del recurso humano

El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.

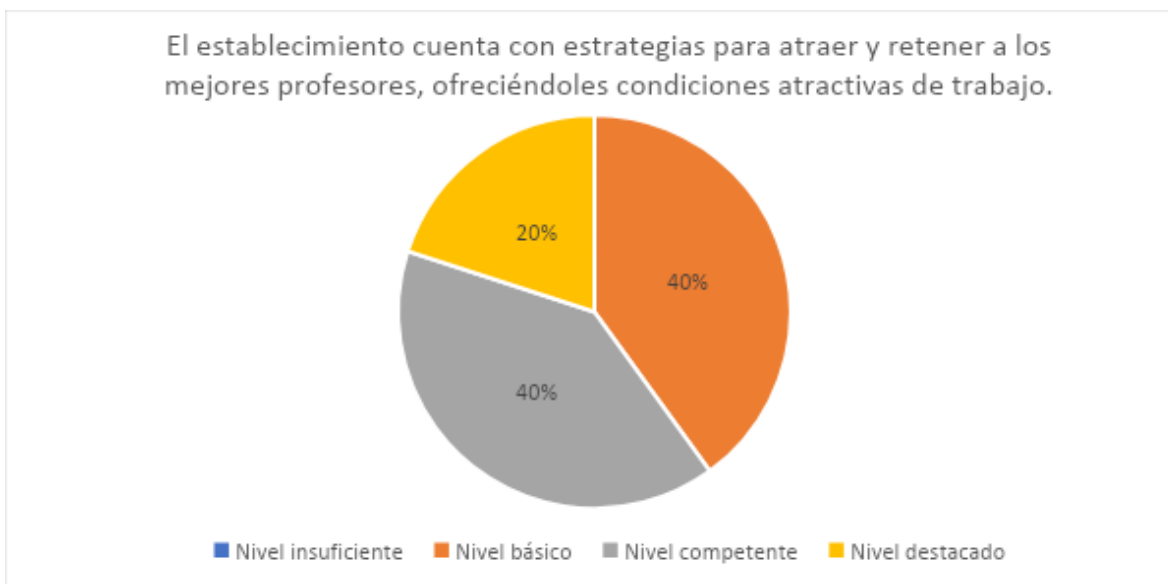


■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

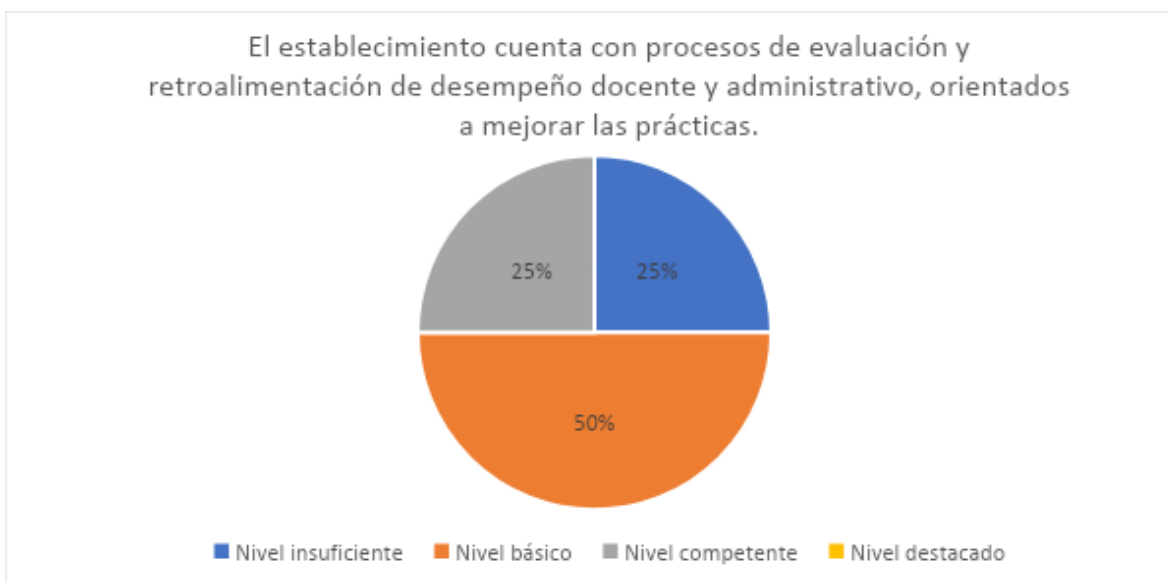
Se cuenta según los docentes con el personal necesario a inicio de año para cubrir todo lo necesario, si bien durante el transcurso faltan docentes por las licencias médicas, se vela para que no falten profesores de todas las asignaturas desde el inicio del año escolar.



No se cuenta con un mecanismo efectivo ya que depende del sostenedor los reemplazos y no se puede adquirir una contratación si no es superior a siete días la licencia médica. Esto crea un vacío en las asignaturas en donde los profesores faltan menos días.

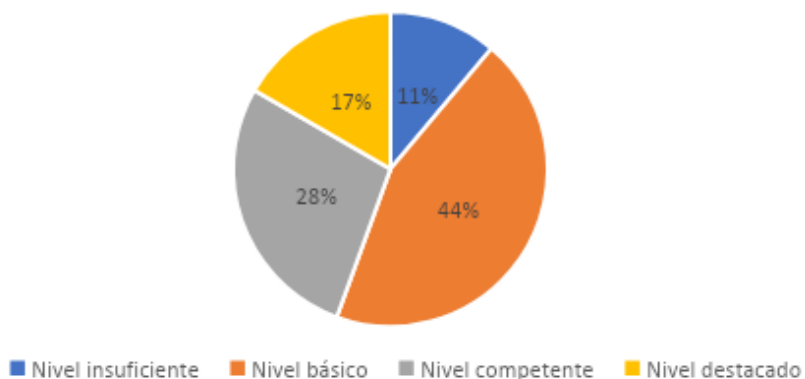


Al ser el establecimiento Municipal restringe lo que se pueda ofrecer, lo único que se opta es al tramo docente y los bonos que estos conllevan o a más horas de trabajo, lo cual depende de tus horas de contratación.



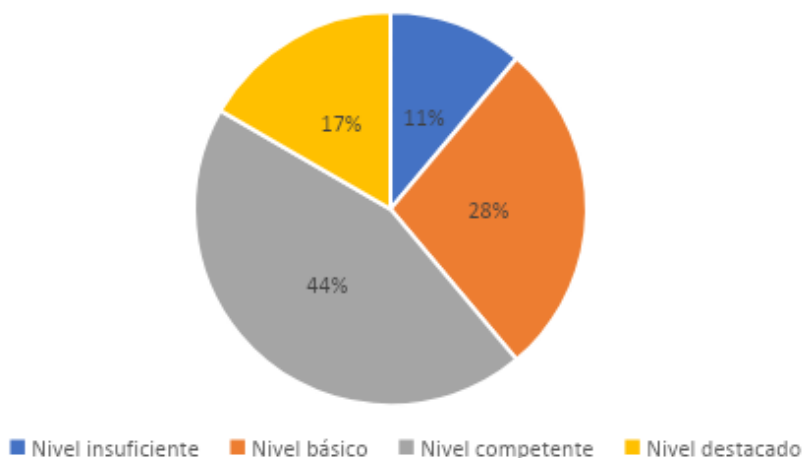
Existen los procesos pero no son significativas, solo están por cumplir con la norma, no hay retroalimentación efectiva.

El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.

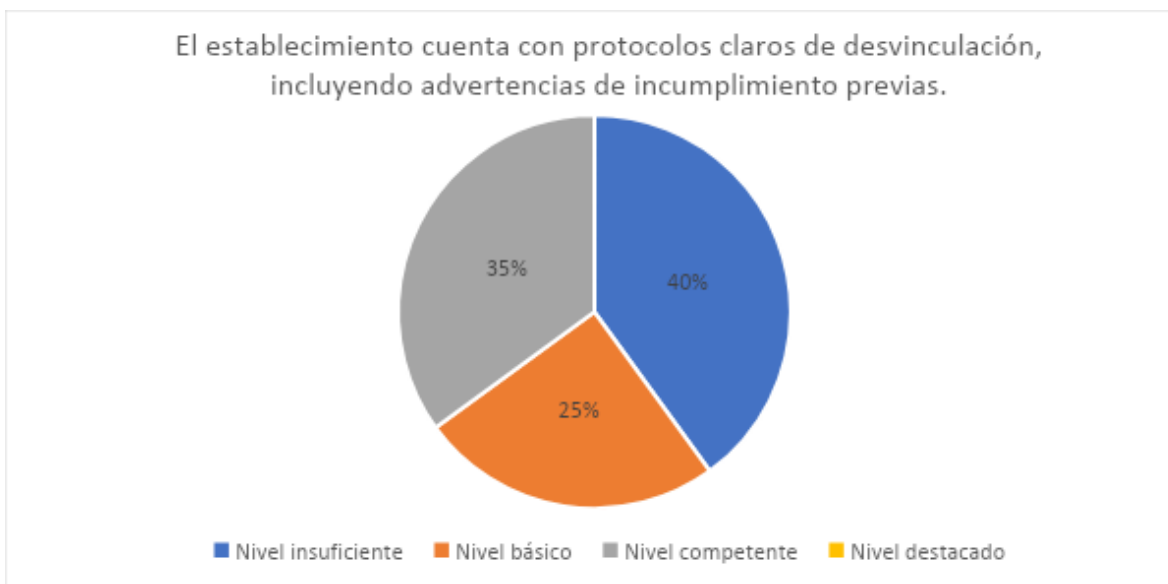


Las capacitaciones son para todos, no consideran capacitar a los docentes que más lo necesitan apuntando a sus necesidades. Esta modalidad hace que el que domina lo que se está enseñando termine siendo quien responda más de aquel que sabe menos.

El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.

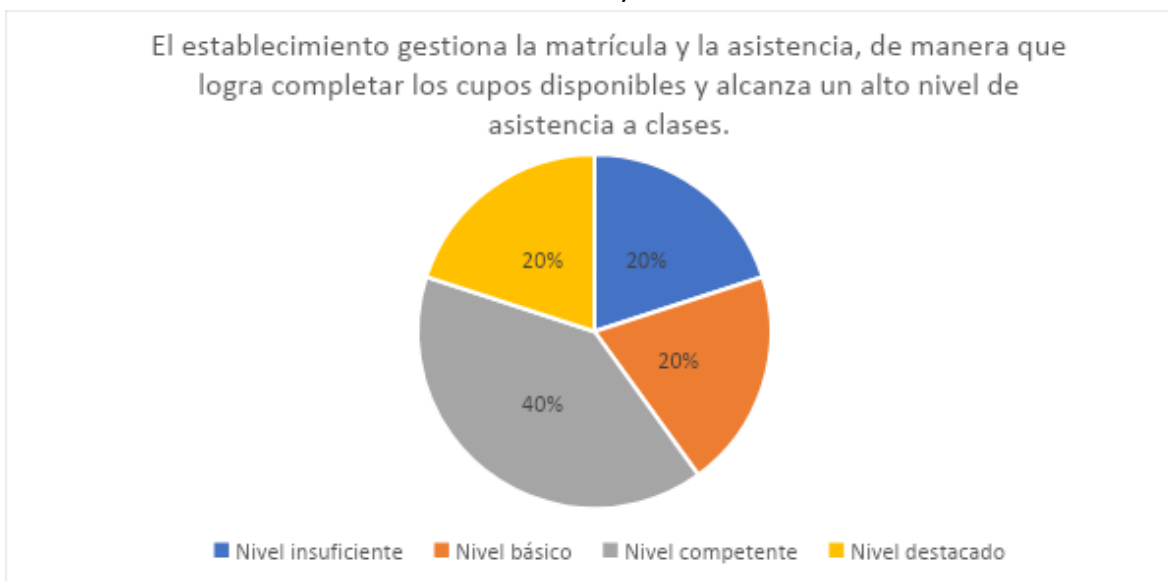


En ocasiones se reconoce y premia el desempeño docente, por desempeño o años de trabajo.



Los docentes manifiestan que solo se avisa entre el 30 de diciembre y el 15 de enero si continúas trabajando y sin mayores explicaciones desvinculan, pero este Liceo se destaca por tener planta docente muy arraigada que según las necesidades, va contratando nuevo personal joven.

4.2 Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración



Los docentes comentan que hay un incremento de matrícula en los cursos de nivel básico lo cual en enseñanza media se ve afectado. Las inasistencias son más regulares en la enseñanza media que en niveles de básica.

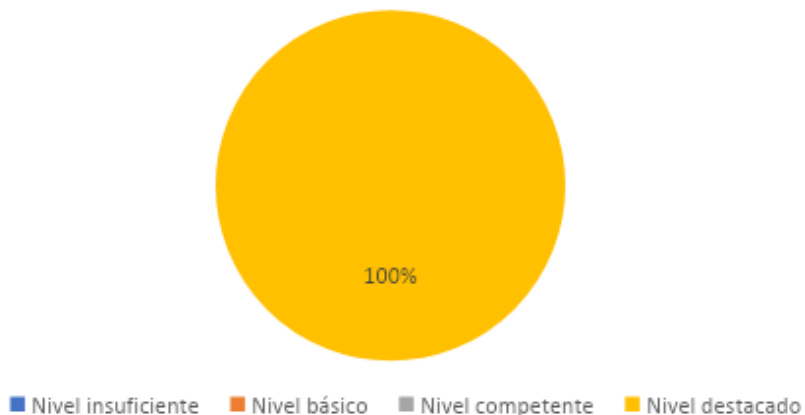


Se cuenta con bastante presupuesto, lo único que afecta mencionan los docentes es la tramitación al departamento de educación de los presupuestos y sus aprobaciones.



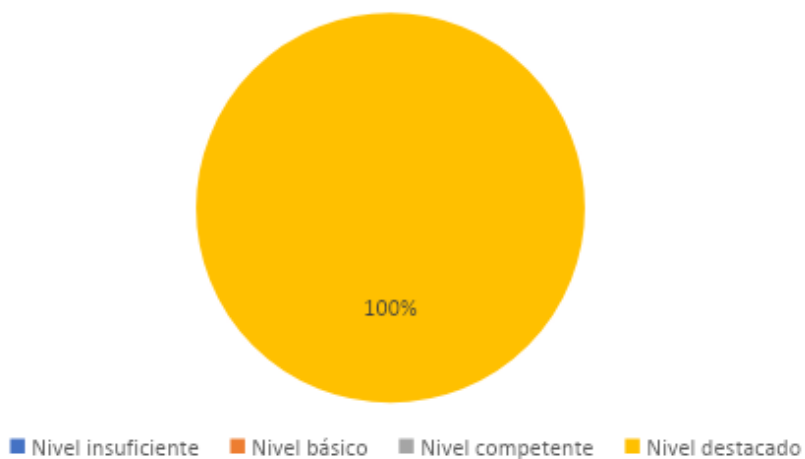
El establecimiento ejecuta de manera efectiva los gastos.

El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.



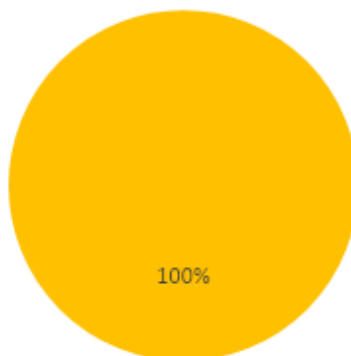
El establecimiento recibe constante fiscalizaciones que deben justificar todos los gastos asociados a nuestra institución.

El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.



El colegio cumple con todas las exigencias y no presenta sanciones de la Superintendencia.

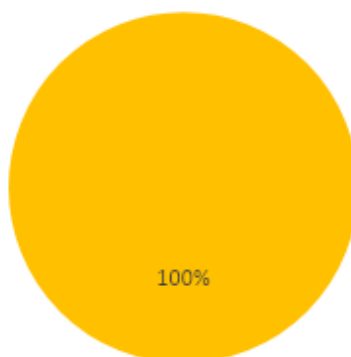
El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.



■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Las redes externas están muy bien vinculadas, lo único que se ve afectado es el seguimiento de algunas redes a los resultados que se espera de cada estudiante derivado.

El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.



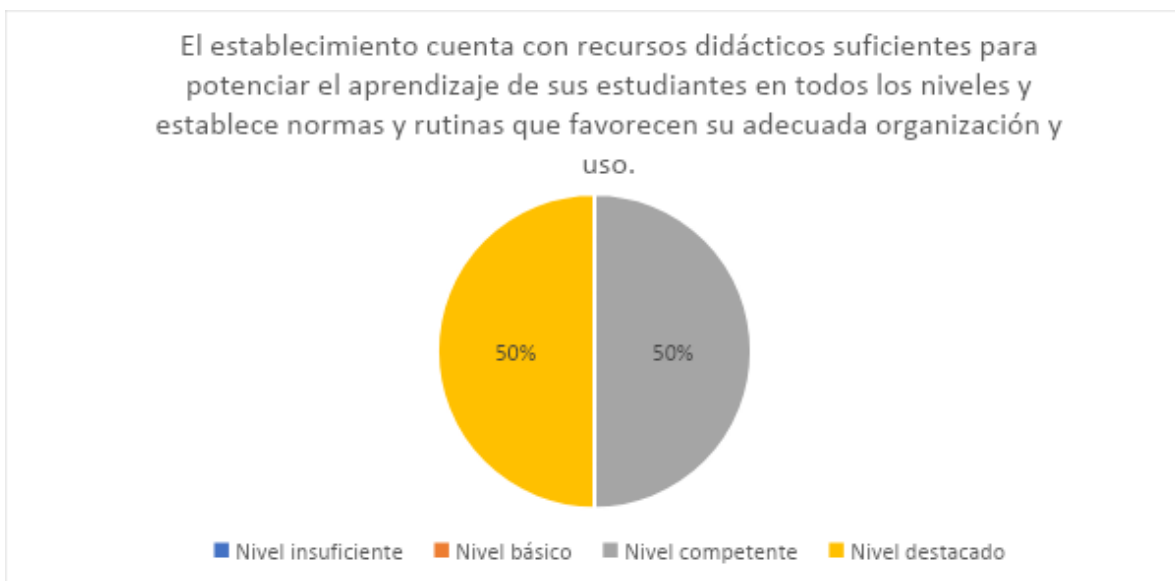
■ Nivel insuficiente ■ Nivel básico ■ Nivel competente ■ Nivel destacado

Se ve esto en cada red vinculada al colegio.

4.3 Dimensión: Gestión de recursos educativos



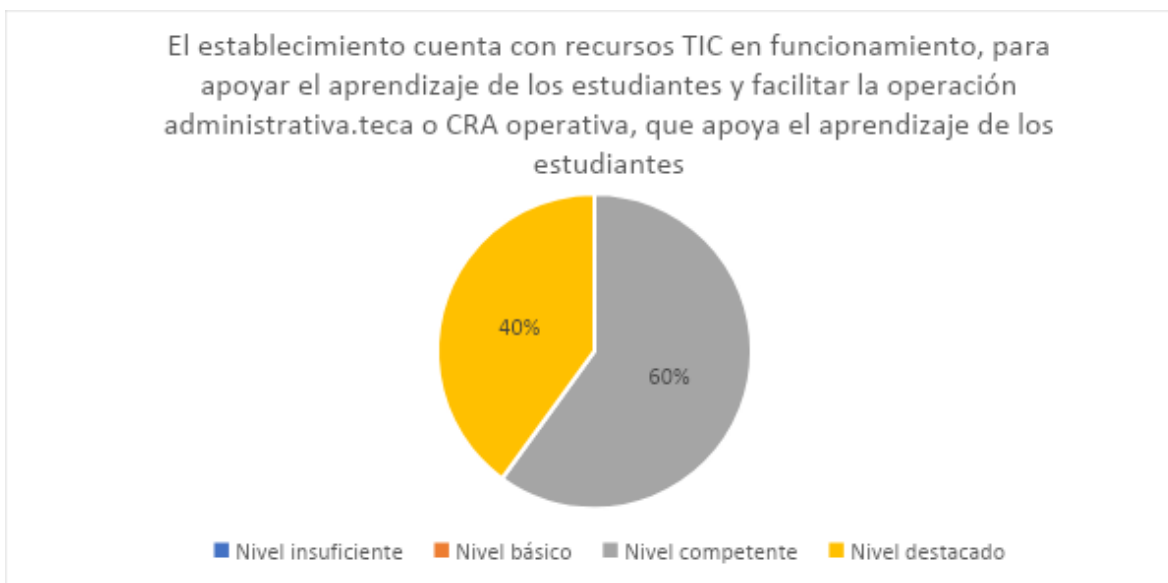
El establecimiento cuenta con todo lo necesario para el bienestar de los estudiantes, diversos laboratorios, biblioteca, gimnasio, etc.



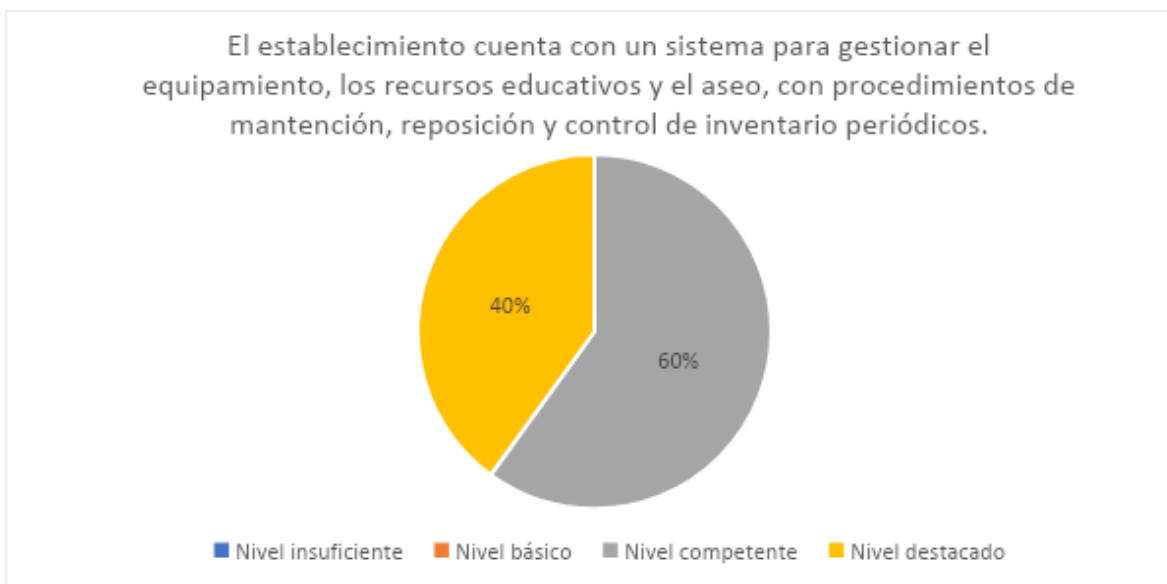
A pesar de que el establecimiento cuenta con todo lo necesario la falta de rutina en su uso se ve afectada.



Cuenta el establecimiento con una, el déficit está en la coordinación de su uso al ser un espacio pequeño para algunos cursos.



Se cuenta con un laboratorio móvil, que es llevar los computadores hasta las salas del curso que necesite ocupar, es difícil este sistema, ya que se cuenta con computadores para cubrir solo un curso a la vez, y se debe avisar con tiempo el uso de estos.



Los docentes manifiestan que se cuenta con uno pero, que los productos que se utilizan son de muy mala calidad y además diluyen los productos para su “óptima” ocupación del producto.

Plan de Mejoramiento

El siguiente Plan de Mejoramiento es realizado dando respuesta y mejoras a la encuesta realizada y sus resultados, considerando la mantención de propuestas del colegio que han sido efectivas y mejorando las que son consideradas débiles en su implementación.

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Liderazgo	Liderazgo sostenedor	Fortalecer el rol del director y del equipo directivo en la comunidad escolar mediante estrategias de involucramiento y de recogida de datos para fortalecer sus funciones y roles dentro de la comunidad escolar.	Lograr un 100% de involucramiento del director y del equipo directivo en la comunidad escolar.	Realizar instancias de reflexión entre el director y el equipo directivo de su desempeño, realizar encuestas a los docentes de sus funciones y avances y exponer las síntesis de lo obtenido.	Director y equipo directivo
		Innovar el uso de plataformas más expeditas y eficientes como canales de comunicación,	Obtener un mayor involucramiento del sostenedor con la comunidad educativa, logrando que el sostenedor	Visitas una al semestre como mínimo y la utilización de plataformas con mayor fluidez en la	Sostenedor y director

		fortaleciendo los lazos con el sostenedor mediante reuniones esporádicas y el uso de las plataformas.	realice visitas esporádicas al colegio para un mayor vínculo con la comunidad escolar y sus necesidades.	comunicación con la opción de tener chat en vivo para mayor fluidez en la comunicación.	
	Liderazgo formativo y académico del director	Delegar roles y funciones que permitan involucrar a docentes con el fin de fortalecer liderazgos internos considerando las habilidades de los funcionarios en la comunidad educativa.	Formar líderes internos en diferentes áreas que permita involucrar más a los docentes en las diferentes funciones de la comunidad escolar.	Formar líderes de ciclo y de áreas de estudios con el fin de tener una mayor vinculación con las mejoras que se pretenden lograr.	Director y UTP
		Retroalimentar de manera constante a docentes para	Lograr retroalimentar en el año por lo menos	Observación de aula o reuniones con los docentes para	Director

		fortalecerlos en su gestión, con el fin de tener una mayor vinculación con los funcionarios y sus roles.	dos veces a cada funcionario para poder vincularse con la comunidad educativa y fortalecer los roles y funciones de los integrantes.	observar e informarse de cómo el profesor se desempeña en sus funciones, ya sea liderando alguna función o como se desarrolla su rol de profesor en el aula.	
	Planificación y gestión de resultados	Realizar un mayor monitoreo y seguimiento a la ejecución de los planes estratégicos con el fin de involucrar más a la comunidad educativa en los análisis de mejora.	Lograr tener dos encuentros al año donde se inviten a apoderados, estudiantes, funcionarios y sostenedor a un monitoreo colectivo del logro de las metas establecidas.	Reuniones de análisis vinculando a la comunidad educativa en pleno a poder monitorear el avance y realizar encuestas online para obtener evidencia para evaluar avances o	Director e inspectoría general

				retrocesos en los planes estratégicos.	
Gestión del Currículum	Gestión pedagógica	Vincular las necesidades de los estudiantes con los talleres extraprogramáticos y JEC, con el fin de promover en los estudiantes un interés por su involucramiento en los talleres que se propongan.	Lograr vincular a los estudiantes en las elecciones de sus electivos y talleres extraprogramáticos.	Realizar encuestas en los diferentes cursos y ciclos para elección de talleres.	Unidad técnica pedagógica y encargado de talleres extraprogramáticos
		Implementar redes de apoyo que vayan en mejora de los vacíos cognitivos que van quedando en los cursos al no	Utilizar las horas de los profesores inasistentes como espacios de reforzamiento y logro de los	Contratar docentes en lenguaje y matemática que realicen los reforzamientos y avance en los	Unidad técnica pedagógica y director

		implementar estrategias de fortalecimiento de objetivos más descendidos debido a las inasistencias de algunos docentes.	objetivos descendidos en el curso.	objetivos más descendidos en los diferentes cursos y niveles.	
		Fortalecer el apoyo a los docentes mediante la observación al aula y la reflexión docente de las prácticas realizadas entre pares.	Implementar el apoyo pedagógico entre pares fortaleciendo lazos y vinculando asignaturas en proyectos ABP.	Realizar calendario de acompañamiento entre pares y reuniones de reflexión docente entre comunidades de aprendizaje para retroalimentar y trabajar en ABP.	Unidad técnica pedagógica
	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Instaurar acciones para el uso óptimo del tiempo no lectivo	Lograr que el 100% de los docentes esté participando en	Implementación de las comunidades de aprendizajes que	Unidad técnico pedagógica y

		que permita a los docentes el avance en sus prácticas llevando a los docentes a la reflexión y al trabajo colaborativo.	comunidades de aprendizaje fortaleciendo sus prácticas.	lleve a la reflexión pedagógica, a compartir experiencias, buscar soluciones referente a los ciclos que enseñan, vincular experiencias con otras asignaturas y promover las ABP mediante las comunidades.	líderes de las comunidades
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Implementar acompañamientos pedagógicos que vayan en apoyo de los estudiantes con niveles mas descendidos y que estén en riesgo de	Lograr que el 20% de los estudiantes que se encuentran en nivel insuficiente puedan avanzar a el nivel elemental, considerando la opción de pasar al	-Realización de acompañamiento pedagógico focalizado a estudiantes que necesitan el apoyo pedagógico	Docentes a cargo del acompañamiento pedagógico y unidad técnico pedagógica

		<p>repetencia, fortaleciendo su aprendizaje y motivándolos a superar sus dificultades de aprendizaje mediante el apoyo de profesores en un trabajo más personalizado.</p>	<p>nivel adecuado los que se encuentren en el nivel elemental.</p>	<p>-Creación de reforzamientos fuera del horario de clases para reforzar a los estudiantes más descendidos.</p>	
		<p>Crear el departamento de orientación con el fin de apoyar a los estudiantes que están con riesgo de repetencia y los estudiantes que están con un alto</p>	<p>-Tener en funcionamiento el departamento de orientación, con el fin de apoyar mediante el apoyo pedagógico, social y emocional al estudiante que lo</p>	<p>Entrevistas con estudiantes, charlas motivacionales, apoyo psicopedagógico en las áreas más descendidas. Realizar ferias vocacionales</p>	<p>Orientadora Unidad técnica pedagógica Profesores jefes de segundo medio</p>

		<p>porcentaje de desertar, con el fin de apoyarlos y vincularlos a la comunidad educativa mediante estrategias de inserción.</p> <p>Considerando además la proyección educativa de todos los estudiantes a la enseñanza superior</p>	<p>requiera con foco en enfoque a los estudiantes descendidos y a los que estén con riesgo de deserción.</p> <p>-Realizar talleres y ferias vocacionales que vayan en ayuda de los intereses de los estudiantes.</p> <p>- realización de proyecto para tercero y cuarto medio de los electivos diferenciados mediante test vocacionales y asesorías en la</p>	<p>invitando a universidades a exponer sus carreras.</p> <p>Vinculación de los segundos medios a las asignaturas diferenciadas para la orientación de elección que vaya en favor de la carrera universitaria que quieran estudiar. Se realizará mediante encuestas de selección de área (social, ciencias o matemática) de la cual tendrán que</p>	
--	--	--	---	--	--

			elección de los ramos a tomar.	elegir electivos que les favorezcan en su elección.	
Convivencia escolar	Formación	Promover la sana convivencia promoviendo el respeto, seguridad y aceptación entre toda la comunidad educativa.	Lograr que la comunidad educativa practique el respeto, aceptación y un ambiente agradable en la comunidad mediante actividades que la incentiven.	Realizar talleres de autocuidado para toda la comunidad educativa enfocados en el respeto, aceptación y sana convivencia. Realizar talleres de reflexión de casos para asimilar basados en la experiencias soluciones concretas y efectivas.	Encargado del departamento de convivencia escolar, psicólogos, educadoras diferenciales y profesores jefes.
		Ampliar las redes externas para	Implementar talleres de nuevas redes	Talleres personalizados de	Orientadora y

		realizar derivaciones más efectivas de docentes y estudiantes a redes que puedan favorecer sus diferencias y dificultades detectadas.	como world vision, greenpeace, coaniquem, coanil, entre otras que apoyen a los estudiantes y los ayuden a aceptarse, tolerarse y a poder valorar su situación en función de mejorar su calidad de vida.	las diferentes redes, exposición de ferias de las redes, visitas a sus dependencias, entre otras.	Unidad técnico pedagógica
	Convivencia escolar	Promover en los estudiantes nuevas perspectivas y orientaciones que los ayude a mejorar sus condiciones socio afectivas, con el fin de ser una	Lograr que los estudiantes que se diagnostican y son derivados por sus profesores jefes a convivencia escolar estén en su totalidad atendidos y	Trabajo interno con educadoras diferenciales, psicólogos por niveles, asistente social para visitas domiciliarias si fuese necesario,	Convivencia escolar Psicólogos Educadoras diferenciales Profesores jefes

		ayuda en su aprendizaje socioemocional.	derivados a diferentes redes internas y externas para ayudarlos y orientarlos en sus emociones.	encargado de convivencia escolar para realizar las derivaciones pertinentes.	
	Participación	Implementar acciones que incentiven el involucramiento de los estudiantes a la vida escolar incrementando su participación en la comunidad escolar.	Lograr la participación de los estudiantes y representantes de sus directivas en talleres de análisis del proyecto educativo, reglamento interno y planes de mejora.	Talleres y jornadas entre docentes, directivos y estudiantes para análisis del PEI y el PME unido al reglamento interno.	Equipo directivo
		Incrementar las directivas de cursos a todos los niveles haciendo partícipes	Lograr que todos los cursos tengan formadas sus directivas e	Crear el gobierno estudiantil enfocando los sellos educativos como	Orientadora, equipo directivo

		a todos los cursos en su formación cívico-participativa en instancias internas y externas al colegio.	involucrarse en talleres y encuentros.	ministerios y así vincularlos a la identidad escolar. Realizar encuentros de los gobiernos estudiantiles de la comuna con el fin de compartir experiencias y opiniones referente a diversas temáticas actuales.	Gobierno estudiantil del colegio
Gestión de recursos	Gestión de recurso humano	Gestionar prácticas y procedimientos de los recursos en beneficio del aprendizaje de los estudiantes con el fin de lograr el avance de los	Lograr que el 90% de los recursos humanos, educativos y financieros respondan a las necesidades de los y las estudiantes.	Contratar equipo de apoyo enfocado a trabajo académico y administrativo con recursos SEP que vayan en mejora del aprendizaje de los estudiantes.	Director y su equipo directivo

		estudiantes en sus niveles de aprendizaje y de las prácticas docentes.	Lograr el 100% de los profesores capacitados en retroalimentación y acompañamiento entre pares con el fin de trabajar de forma colaborativa.	Gestionar capacitaciones y perfeccionamientos para la comunidad escolar enfocada a la reflexión pedagógica y trabajo colaborativo y retroalimentación efectiva.	
	Gestión de recursos financieros y de administración	Implementar espacios educativos que vayan en la mejora del aprendizaje de los estudiantes y de la enseñanza.	Implementar la biblioteca de manera efectiva y con espacios vinculados a las asignaturas para poder desarrollar sus clases utilizando esos espacios.	Ampliación de la biblioteca para poder trabajar por áreas y ciclos, pudiendo realizar clases en esos espacios.	Unidad técnica pedagógica

	Gestión de recursos educativos	Implementar espacios que vayan en la mejora del aprendizaje	Lograr activar el taller de ciencias para básica y para enseñanza media y los talleres de computación en su máxima capacidad.	Adecuar sala para talleres de ciencias con toda su implementación para trabajar en esos espacios durante la jornada escolar. Completar los computadores faltantes en los talleres de computación con el fin de tenerlos todos en óptimas condiciones para el trabajo con los estudiantes.	
--	--------------------------------	---	---	--	--

Bibliografía

Ciclo de mejoramiento de los establecimientos educacionales. *Orientaciones para el plan de mejoramiento educativo* (2018) ministerio de Educación.

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/02/PME-2018-Orientaciones-27-feb.pdf>

Definiciones conceptuales dimensiones por área de proceso del PME. Ministerio de Educación (s.f.)

https://registrocertificacionate.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/94/2018/03/Definicion_Dimensiones.pdf

Guía para el diagnóstico institucional. Ministerio de Educación (2012)

http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramientoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia_para_el%20DiagnOstico_Institucional_Formulario.pdf

Ley de inclusión escolar. Biblioteca nacional. Ministerio de educación (Mineduc, 2019)

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1078172&idParte=>

Orientaciones para el proceso de planificación de la Mejora Educativa 2022. División Educación General. Ministerio de Educación. <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2022/04/PME-orientaciones-2022.pdf>

Proyecto Educativo Institucional Colegio Alonso de Ercilla, Temuco (2022)

<https://www.alonsodeercilla-temuco.cl/wp-content/uploads/2020/12/ProyectoEducativo5597.pdf>

Proyecto Educativo Institucional (PEI) en su dimensión formativa. EducarChile (s.f.)

<https://www.educarchile.cl/recursos-para-el-aula/proyecto-educativo-institucional-pei-en-su-dimension-formativa>

Reglamento requisito de Adquisición, mantención y pérdida del reconocimiento oficial del estado a los establecimientos educacionales de educación parvularia, básica y media. Decreto 315. Biblioteca Nacional. (s.f.)

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1026910&idVersion=2023-01-01&idParte=9153889>

Superintendencia de Educación (s.f.) *Proyecto Educativo Institucional: herramienta necesaria para fortalecer los valores y gestión de los establecimientos de educación parvularia.*

<https://www.supereduc.cl/contenidos-de-interes/proyecto-educativo-institucional-una-herramienta-necesaria-para-fortalecer-los-valores-y-gestion-de-los-establecimientos-de-educacion-parvularia/>