



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

DIAGNÓSTICO Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO DE ESCUELA BÁSICA CAMILO HENRÍQUEZ DE LA COMUNA DE CONCHALÍ, REGIÓN METROPOLITANA.

Candidato a magister: Sr. Víctor López Cruz

Tutor disciplinar: Sr. Genaro Moyano Arcos

Tutor metodológico: Sra. Amely Vivas Escalante

ÍNDICE.

Índice	2.
Resumen	3.
Introducción	4.
Marco Teórico	6.
Marco Contextual	9.
Diagnóstico Institucional	11.
Análisis De Resultados	19.
Plan De Mejoramiento	32.
Conclusión	36.
Bibliografía	37.

RESUMEN.

Las necesidades de los establecimientos educativos para la mejora de los resultados y los aprendizajes son complejos de detectar y cambian de manera acelerada en poco tiempo. Por tal motivo, es relevante trabajar la gestión de todos los ámbitos de manera conjunta, colaborativa, sistemática y mediante el uso del dato como herramienta que permite una toma de decisiones enfocada en las áreas de mejora.

El presente trabajo está intencionado para encontrar éstas áreas de mejora y establecer estrategias medibles para disminuir las brechas que, como establecimiento educativo de educación parvularia y básica se deben sobrellevar a diario.

Se utilizó una metodología de carácter cuantitativo, con la participación de 8 docentes de la Escuela Básica Camilo Henríquez de Conchalí, que desempeñan labores en distintas áreas del quehacer profesional, con el objeto de diagnosticar los niveles de calidad que detectan por área y dimensión.

A partir de la aplicación del instrumento, se llega a la conclusión que mayormente, el área de Gestión Curricular presenta las necesidades más urgentes de atacar y que éstas pueden tener relación a los múltiples desafíos y asignaciones de responsabilidades que tiene esta dimensión, entendiéndose como el corazón de una escuela o liceo.

Asimismo, se logra detectar otro tipo de complejidades que deben ser abordadas por los distintos estamentos para fortalecer el clima estudiantil y la mejora de recursos para facilitar el aprendizaje de nuestras y nuestros estudiantes, entre otras.

INTRODUCCIÓN.

La educación es una de las herramientas más poderosas para transformar vidas y comunidades. Nos ayuda a crecer como personas y a integrarnos de manera plena en la sociedad. Como un derecho fundamental, la educación no solo promueve la igualdad y reduce las desigualdades, sino que también contribuye al desarrollo completo de cada individuo, abarcando desde su crecimiento intelectual hasta su crecimiento emocional y social. Para lograr una educación de calidad, es importante que todos los involucrados en el sistema trabajen unidos y tengan un objetivo en común: crear las mejores condiciones para que el aprendizaje sea realmente significativo.

La UNESCO (2005) plantea lo siguiente:

Para tratar de identificar las necesidades educativas de los jóvenes, es necesario en primer lugar, tomar en cuenta las características de esta nueva época marcada particularmente por la globalización; es igualmente necesario comprender los impactos económicos, culturales y políticos y, más concretamente, los desafíos que dicho proceso conlleva para la construcción de las identidades de las personas y para la reconstrucción de las instituciones. (p. 22)

Por eso, las instituciones educativas deben poner en práctica estrategias efectivas que respondan a estos desafíos. En la realidad actual, la calidad en la enseñanza y el aprendizaje depende mucho del liderazgo de los equipos directivos, una gestión eficiente de los recursos, la coherencia en la aplicación del currículo y la capacidad de los docentes para acompañar y guiar a los estudiantes. Todos estos aspectos son clave para enfrentar los cambios constantes en el mundo y preparar a las futuras generaciones. Este trabajo tiene como objetivo proponer mejoras en áreas clave de la Escuela Básica Camilo Henríquez, ubicada en Conchalí. En particular, se enfocará en la formación por competencias, el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la administración de recursos.

Después de analizar la situación actual, se detectaron prácticas institucionales que, en su estado actual, no favorecen un buen ambiente de aprendizaje ni mejoran los resultados educativos. Para apoyar esta investigación, se incluye un marco teórico que

destaca la importancia de estas áreas, respaldado por autores y estudios que muestran cómo influyen en la calidad educativa. Además, se presenta el contexto del establecimiento, detallando sus características.

También se explica cómo se diseñó y aplicó la herramienta de diagnóstico, cuyos resultados se muestran en gráficos y tablas. Con base en estos datos, se propone un plan de mejoras que incluye objetivos claros, acciones específicas y responsables. Para cerrar, se destacan los principales hallazgos, con el fin de fortalecer la gestión educativa de la escuela.

MARCO TEÓRICO.

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

El Plan de Mejoramiento Educativo (PME) en Chile empezó a gestarse como una de las políticas públicas más importantes dentro de las distintas reformas educativas que han impulsado desde finales del siglo XX. La idea principal era mejorar la calidad de la enseñanza en un sistema que, históricamente, ha tenido muchas desigualdades. La implementación del PME se enmarca en la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP) de 2008, la cual creó mecanismos que apoyan a las escuelas con altos índices de estudiantes en situación vulnerable, y que además requerían elaborar planes de mejora para poder acceder a financiamiento adicional (MINEDUC, 2009).

Hace tiempo, en los años 90, Chile empezó a darle más autonomía a la educación, transfiriendo la administración de las escuelas a los municipios y promoviendo que las escuelas fueran más independientes en su gestión. Pero como no había reglas claras ni herramientas específicas para gestionar, los resultados fueron bastante diferentes de unos lugares a otros. Por eso, el Programa de Mejoramiento Educativo (PME) se estableció como una forma de ordenar y sistematizar los procesos de mejoría, siguiendo ciclos que incluyen diagnóstico, planificación, acciones y evaluación (Bellei & Vanni, 2015).

Desde 2015, con la aprobación de la Ley de Inclusión Escolar, el PME tomó aún más importancia porque se integró al Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), que coordina la Agencia de Calidad de la Educación. Esto significó que todos los colegios, sin importar quién los maneje, tenían que crear planes de mejora que estuvieran alineados con los resultados de las evaluaciones nacionales (Agencia de Calidad, 2016).

El PME, o Programa de Mejoramiento de la Escuela, es básicamente una herramienta que ayuda a las instituciones educativas a gestionar mejor. Les permite detectar en qué áreas necesitan mejorar, decidir qué acciones tomar y organizar los recursos para alcanzar objetivos educativos claros. Según el MINEDUC (2017), su estructura se divide en cuatro etapas principales: primero, el diagnóstico, donde se analizan aspectos como el

rendimiento académico, el ambiente en la escuela y cómo se gestiona la institución; después, la planificación, donde se establecen metas, acciones concretas, plazos y quién es responsable; luego, la implementación, donde se llevan a cabo esas estrategias; y finalmente, el seguimiento y la evaluación, que se basa en revisar continuamente los avances y hacer ajustes según sea necesario. Este proceso se inspira en modelos de mejora continua, como el ciclo de Deming (Plan-Do-Check-Act), adaptado a nuestra realidad educativa chilena (Weinstein & Muñoz, 2012). Además, el PME pone un fuerte énfasis en la participación de toda la comunidad escolar, incluyendo docentes, directivos, estudiantes y apoderados, involucrándolos en el diseño y las decisiones del programa.

Las conclusiones y las miradas hacia el futuro muestran que el PME ha sido un paso importante en la formalización de la mejora escolar en Chile, aunque todavía necesita algunos cambios para ser más flexible y útil. Para que tenga un impacto real, las futuras políticas deberían centrarse en apoyar más a las escuelas, simplificar los trámites y fomentar innovaciones en la enseñanza que consideren las particularidades de cada contexto. Como dice Bellei (2018), «la mejora educativa no es un camino recto, sino un proceso que requiere estar en constante adaptación».

En la práctica, el Plan de Mejoramiento se organiza en diferentes áreas que cubren los aspectos más importantes de una escuela. Se divide en estas partes principales:

Gestión Pedagógica: Es todo lo relacionado con mejorar cómo se enseña y aprende en la escuela. Incluye fortalecer las prácticas de los docentes, planear bien los contenidos, evaluar a los estudiantes y apoyar a quienes tienen necesidades diferentes.

Liderazgo: Se trata de cómo la dirección de la escuela organiza y dirige el equipo, tomando decisiones, formando grupos de trabajo y creando una visión común para mejorar.

Convivencia Escolar: Aquí se abordan las estrategias para que el ambiente en la escuela sea positivo. Se busca fomentar el respeto entre todos, resolver los problemas sin violencia y que la escuela sea un lugar seguro y agradable para aprender.

Gestión de Recursos: Está enfocado en administrar bien los recursos humanos, económicos y materiales del colegio, garantizando que todo se use de manera adecuada para cumplir los objetivos educativos.

Cada una de estas áreas incluye objetivos, acciones, personas responsables, plazos y indicadores de logro. De esta forma, se puede hacer un seguimiento del progreso y evaluar cómo se van logrando las metas de manera continua.

MARCO CONTEXTUAL.

La Escuela Básica Camilo Henríquez es un establecimiento que hasta el 31 de diciembre del 2024 perteneció a la Corporación Municipal de Conchalí (CORESAM). Actualmente, su administración corresponde al Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Los Libertadores, comprendiendo las comunas de Conchalí y Quilicura, abarcando a 49 unidades educativas, entre escuelas básicas, liceos, jardines infantiles y escuela de en modalidad de enseñanza para jóvenes y adultos.

Está ubicada en calle Parral 2154, cerca del metro Vivaceta. Se encuentra emplazada en una zona residencial, frente a un sitio eriazo y escasa conectividad debido a trabajos que se están realizando por la construcción de un corredor de buses del sistema de transporte público. Por otra parte, es importante mencionar que la Escuela Camilo Henríquez tiene en sus cercanías, al menos 4 establecimientos particulares subvencionados que pasarían a ser una de las amenazas más significativas, a nivel organizacional.

Con respecto a las características de nuestras y nuestros estudiantes, son niñas y niños que habitan en zonas cercanas al establecimiento. Sin embargo, tenemos en la actualidad, estudiantes cuya residencian se encuentran en comunas como Huechuraba, Colina, Lampa, Quinta Normal, Renca, Recoleta, entre otras.

El objetivo principal de esta institución es atender a la diversidad de estudiantes, brindando una educación acorde a las necesidades actuales que demanda el mundo globalizado. Lo anterior, con la participación activa de los diferentes agentes de la comunidad, incluyendo a las familias.

En relación a su historia, la Escuela Básica Camilo Henríquez fue creado el 27 de septiembre de 1927 en Colina, llamada Escuela Pública de Chile N°222. En el 1945 fue trasladada a la comuna de Conchalí y en el año 1947, pasa a llamarse Escuela Vocacional N°190, impartiendo clases de 1° a 4° de primaria, complementados con cursos de moda para las dueñas de casa.

Los terrenos de la escuela fueron donados al Ministerio de Educación por la Cooperativa de Vivienda “Camilo Henríquez”.

Posteriormente, en 1984, se conforma el primer grupo diferencial. Un año más tarde, se comienza a impartir clases en educación parvularia. Todos estos cambios, llevó al equipo docente a buscar nuevas estrategias educativas, que invitan a hacer un cambio de paradigma enmarcado en los conceptos de integración escolar.

A partir del año 2009, se comienza a atender en la modalidad de Jornada Escolar Completa (JEC), en los niveles desde 3° a 8° año de educación básica, proporcionando los talleres que complementen el desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos que requieren los diferentes niveles.

Volviendo a la actualidad, la escuela cuenta con 2 cursos en los niveles de transición, 8 cursos de educación básica y cuenta con 360 estudiantes aproximadamente. El cuerpo docente consta de cerca de 30 docentes, 3 docentes directivos, 1 Encargada de Convivencia, 1 Encargada del Programa de Integración Escolar y cerca de 20 asistentes de la educación.

Desde marzo de 2021, la Escuela Básica Camilo Henríquez es dirigida por la Srta. María José Riveros Riveros, quien, como parte de su gestión, ha potenciado los lazos con instituciones externas como empresas privadas, universidades, instituciones culturales y otras, colaborando con las necesidades de nuestras y nuestros estudiantes y sus familias. Asimismo, ha abierto el camino para generar instancias de perfeccionamiento constante, potenciando el liderazgo distribuido y las comunidades de aprendizaje.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

A continuación, se presenta el Diagnóstico Institucional para obtener la información pertinente al objetivo del estudio.

Se aplica una encuesta a docentes de la Escuela Básica Camilo Henríquez, que se desempeñan en los niveles primer y segundo ciclo que tienen una amplia trayectoria en el desempeño de funciones como profesionales de la educación.

De manera más específica, en este trabajo de sondeo participan 8 docentes voluntarias, detallados de la siguiente manera:

- 1 docente del Programa de Integración.
- 1 docente Encargada de Convivencia Educativa.
- 1 docente Encargada del Centro de Recursos del Aprendizaje (CRA).
- 5 docentes de generalistas.

La encuesta consta de una escala evaluativa de 4 criterios, expuestos de la siguiente manera:

Valor	Nivel de calidad.
1	Las prácticas se observan como acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y no se implementan de manera sistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial en los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Se muestran las preguntas de la aplicación de la encuesta. Los resultados del sondeo se detallarán en el siguiente capítulo, junto al análisis correspondiente.

Formación basada en competencias.

Saber Conocer.

Prácticas
1. Los y las docentes del establecimiento poseen conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permita dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.
2. Establece los contenidos que se puedan utilizar de manera transversal en las distintas disciplinas
3. Procura establecer la continuidad y progresión de los contenidos
4. Analiza e interpreta los recursos y documentos que acompañan el currículum, tales como planes y programas de estudio, textos escolares y estándares de aprendizaje, en función de las características, necesidades e intereses de sus estudiantes y del proyecto educativo institucional.
5. Los y las docentes demuestran habilidades de investigación, comunicación y pensamiento crítico y actitudes relacionadas con la ética, la rigurosidad y el cuestionamiento, respecto a la disciplina que enseña.
6. Los y las docentes identifican las conexiones que se pueden establecer con conocimientos de otras disciplinas, para hacer el contenido accesible, comprensible y significativo para sus estudiantes

Saber ser.

Prácticas.
1. El docente desarrolla el sentido del reto, responsabilidad y compromiso.
2. El docente desarrolla en los estudiantes la capacidad de trabajar de manera rigurosa y perseverante, con una disposición positiva a la crítica y la autocrítica.
3. Los y las docentes trabajan de manera colaborativa y de manera transversal el respeto hacia las personas e instituciones.
4. Los y las profesionales de nuestro establecimiento están predispuestos al entendimiento interpersonal, dispuestos a la comunicación y cooperación con los demás y demuestran un comportamiento orientado al grupo.
5. El docente insta a que los alumnos realicen diversas actividades lúdicas e innovadoras.
6. El docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Saber Hacer.

Prácticas
1. Los y las docentes son rigurosos(as) en la utilización conceptual correcta de cada asignatura.
2. El(la) docente genera en los estudiantes la capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos
3. El(la) docente incorpora en sus prácticas pedagógicas diferentes enfoques para la promoción del pensamiento crítico, los que dicen relación con procedimientos de análisis de distintas fuentes de información, la argumentación y contra argumentación, el uso de evidencias para fundamentar sus opiniones, y la negociación de distintos puntos de vista para decidir sobre temas controversiales.
4. El(la) docente implementa estrategias didácticas, tales como formular preguntas para cuestionar y/o evaluar diversos argumentos, formular debates grupales sobre problemáticas concretas y desafiar teorías existentes, para promover el pensamiento crítico en función de los objetivos de aprendizaje disciplinarios y transversales y de la diversidad de sus estudiantes
5. El(la) docente genera espacios de interacción pedagógica para la elaboración de juicios críticos, basados en la reflexión y uso del error, de modo de favorecer en los estudiantes la capacidad de estar abiertos/as a los cambios y de tomar decisiones razonadas
6. El(la) docente implementa estrategias para fortalecer la autoestima académica y autoeficacia mediante el reconocimiento explícito de los logros de sus estudiantes y la reafirmación de su capacidad para enfrentar desafíos y tener altas expectativas de sí mismos/as.
7. El(la) docente procura la comprensión de conceptos propios de la asignatura mediante herramientas didácticas que permitan al estudiante acceder al desarrollo de competencias.
8. El(la) docente comprueba durante la clase, mediante preguntas o actividades relevantes, el nivel de comprensión de sus estudiantes e identifica dificultades y errores para reorientar la enseñanza.
9. Ofrece a sus estudiantes retroalimentación descriptiva de manera oportuna, basándose en criterios e indicadores de evaluación, para que dispongan de información diferenciada sobre los niveles de logro de los conocimientos, habilidades y actitudes definidos en los objetivos de aprendizaje evaluados; y para establecer estrategias que les permitan superar las brechas.

Rediseñar la organización.

Dimensión: Rediseñar la organización: Las condiciones de trabajo que permitan al personal desarrollar sus capacidades (Guajardo y Ulloa, 2016)
Prácticas
1. El equipo directivo desarrolla e implementa una política que asegura una cultura inclusiva y las condiciones para que las personas se traten de manera equitativa, justa, con dignidad y respeto, resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar.
2. El equipo directivo modela y promueve un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.
3. El equipo directivo implementa y monitorea normas y estrategias que aseguran una sana convivencia con un enfoque formativo y participativo, promoviendo la responsabilidad colectiva para el logro de un clima escolar positivo.
4. El equipo directivo genera oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.
5. El equipo directivo anticipa conflictos mediando entre los actores, con el fin de lograr soluciones de manera efectiva y oportuna.
6. El equipo directivo desarrolla y mantiene relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.

Gestionar la instrucción.

Dimensión: Gestionar la instrucción. Conjunto de tareas destinadas a supervisar y evaluar la enseñanza, coordinar el currículum, proveer los recursos necesarios y seguir el progreso de los alumnos. (Guajardo y Ulloa, 2016).
Prácticas
1. El equipo directivo asegura la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.
2. El equipo directivo monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.
3. El equipo directivo acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.
4. El equipo directivo identifica las fortalezas y debilidades de cada docente de manera de asignarlo al nivel, asignatura y curso en que pueda alcanzar su mejor desempeño.

5. El equipo directivo procura que los docentes no se distraigan de los procesos de enseñanza aprendizaje, evitando las interrupciones de clases y la sobrecarga de proyectos en el establecimiento.
6. El equipo directivo asegura la implementación de estrategias para identificar y apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social.
7. El equipo directivo identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.

Establecer Dirección.

Dimensión: Establecer dirección. Definir un propósito de carácter moral, que motive al equipo y los lleve a perseguir sus propias metas (Gajardo, Ulloa, 2016).
Prácticas
1. El equipo directivo define o revisa, en conjunto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes, así como en los valores de la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad.
2. El equipo directivo traduce los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos.
3. El equipo directivo promueve y modela activamente una cultura escolar inclusiva, equitativa y de altas expectativas sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes y desempeño de todos los miembros del establecimiento.
4. 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
5. El equipo directivo difunde y explica los objetivos, planes y metas institucionales, así como sus avances a todos los actores de la comunidad educativa.

Gestión Curricular.

Práctica
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada

de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros).
3. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.
4. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizajes, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.
5. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.
6. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades
7. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.
8. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.
9. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.
10. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.

Enseñanza y aprendizaje en el aula.

Práctica
1. Los profesores realizan en cada clase la activación de conocimientos previos para la incorporación de los nuevos conocimientos
2. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.
3. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.
4. 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.
5. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.
6. 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.
7. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).
8. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.
9. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.

Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Práctica
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.

- | |
|---|
| 6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos. |
|---|

Gestión de Recursos Humanos.

Práctica
1. El establecimiento mantiene un clima laboral positivo y de respeto.
2. El establecimiento logra obtener un bajo porcentaje de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en caso de licencias médicas.
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.
5. 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.
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.

Gestión en Recursos Educativos.

Práctica
1. El establecimiento gestiona y otorga los recursos pedagógicos para fomentar los aprendizajes de las y los estudiantes en los niveles educación parvularia y básica.
2. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.
3. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.
4. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.
5. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.

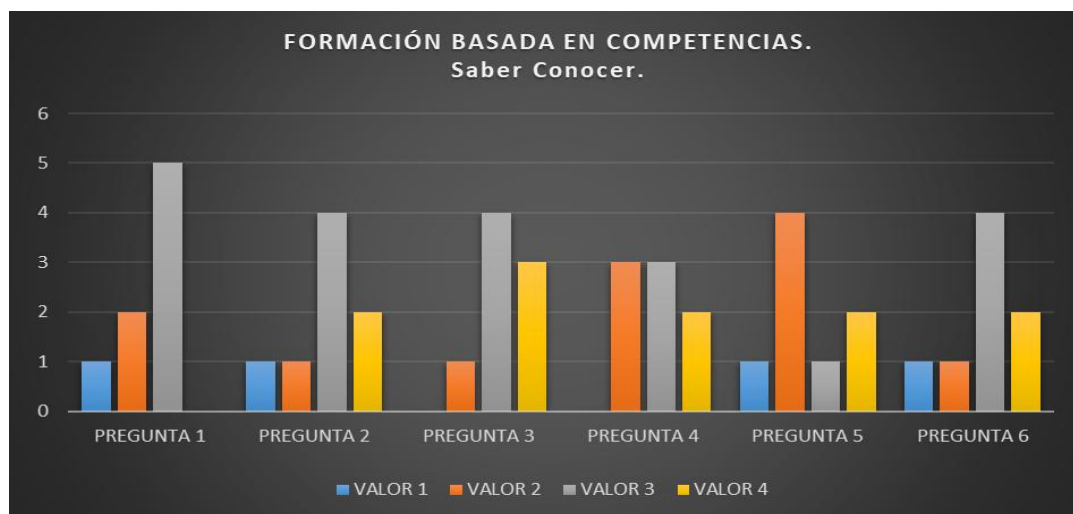
ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Con la idea de fortalecer la gestión pedagógica y apoyar la mejora continua de las prácticas educativas, se llevó a cabo un análisis de datos con un grupo de 8 docentes de la Escuela Básica Camilo Henríquez. Este proceso incluyó diferentes aspectos importantes del trabajo tanto de profesores como de directivos, como la organización del currículo, el acompañamiento en la enseñanza, el apoyo a los estudiantes y la aplicación de estrategias que promueven la inclusión.

La información recogida nos ayuda a descubrir fortalezas, identificar áreas donde se puede mejorar y notar tendencias en su desempeño, creando una base sólida para tomar decisiones y planear pasos futuros.

A continuación, presentamos los resultados principales de este diagnóstico, acompañados de gráficos de barras que facilitan la visualización y comparación de las prácticas evaluadas.

Saber conocer.



Los resultados muestran que la mayoría de los docentes se desempeñan principalmente en el Nivel 3, lo que significa que tienen una base sólida en el desarrollo de habilidades y actitudes en los estudiantes. Sin embargo, se pueden notar diferencias

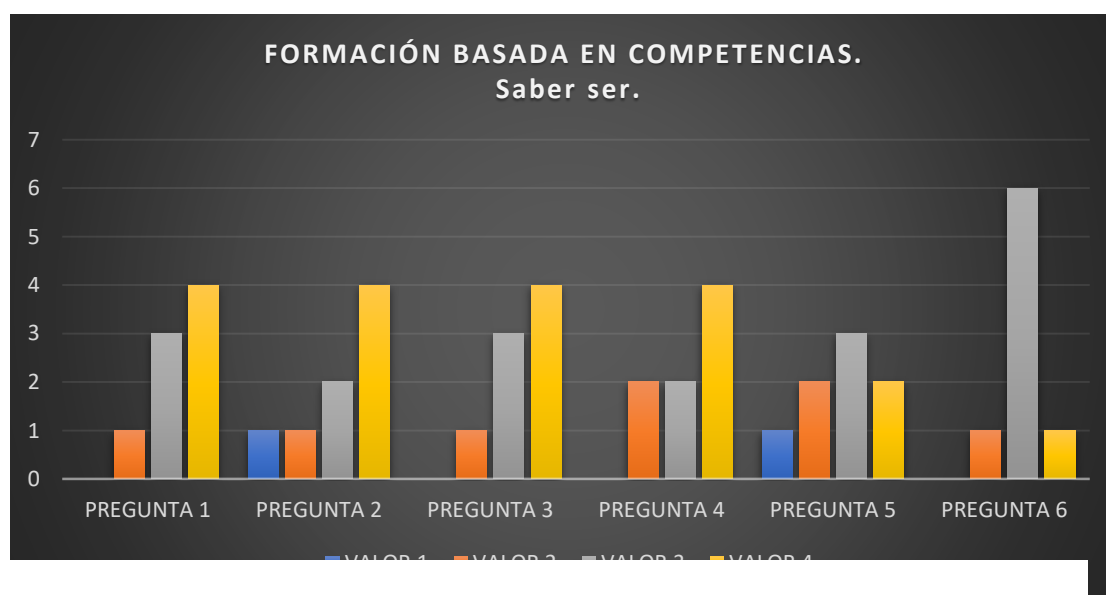
importantes entre las distintas prácticas evaluadas. Por ejemplo, las prácticas 3 y 6 destacan por tener una mayor proporción de evaluaciones en niveles altos (Nivel 3 y 4), lo que demuestra fortalezas en áreas como el trabajo en equipo, el respeto en la institución y la aplicación práctica de conocimientos.

Por otro lado, la práctica 5 tiene más evaluaciones en el Nivel 2, sugiriendo que hay margen para mejorar en aspectos como el uso de estrategias divertidas e innovadoras en el aula. Además, las prácticas 1 y 2 muestran resultados variados, con algunas evaluaciones en el Nivel 1, lo que indica que es importante reforzar aspectos como el compromiso, la autocrítica y la perseverancia en los estudiantes.

En general, los datos reflejan que el desempeño es aceptable, pero hay áreas específicas que necesitan fortalecerse para lograr un nivel más alto y consistente en todas las dimensiones que se evaluaron.

Formación basada en competencias.

Saber ser.



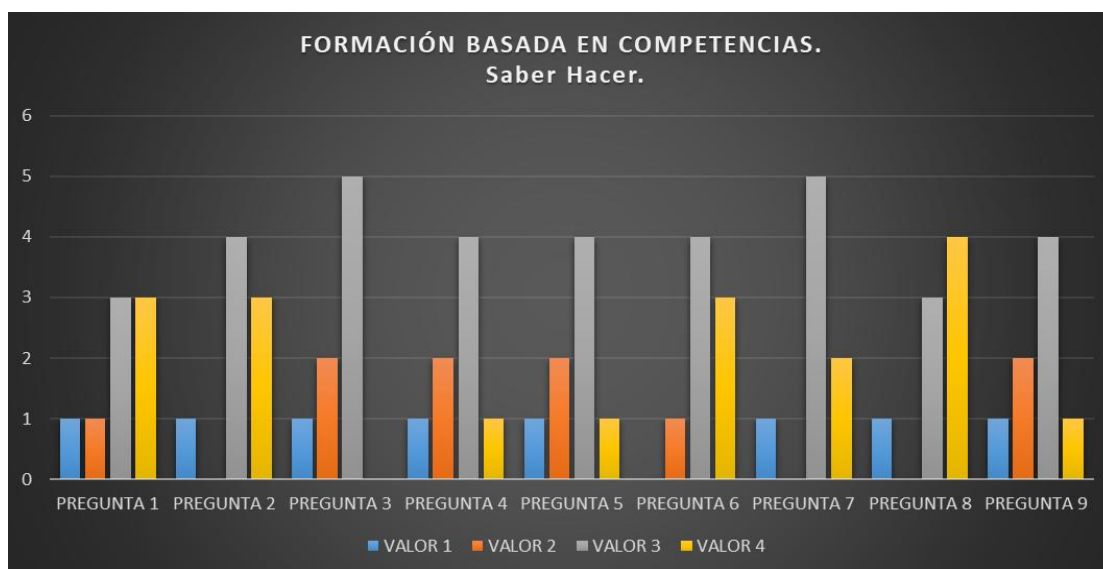
Los resultados muestran que los docentes en su mayoría se desempeñan en el Nivel 3, lo que refleja una base sólida en cómo desarrollan habilidades y actitudes en los estudiantes. Sin embargo, al revisar las prácticas evaluadas, se observan diferencias importantes.

Las prácticas 3 y 6 sobresalieron con una mayor proporción de evaluaciones en niveles altos, como el 3 y 4, lo que indica que en esas áreas hay fortalezas, especialmente en el trabajo en equipo, el respeto por las normas institucionales y la aplicación práctica de conocimientos.

Por otro lado, la práctica 5 tiene más evaluaciones en el Nivel 2, sugiriendo que hay espacio para mejorar en el uso de estrategias lúdicas e innovadoras. Además, las prácticas 1 y 2 muestran una distribución más dispersa, con algunos resultados en el Nivel 1, lo que señala que sería útil fortalecer aspectos como el compromiso, la autocrítica y la perseverancia en los estudiantes.

En general, los datos muestran un desempeño que cumple con las expectativas, pero todavía hay áreas específicas que se pueden fortalecer para lograr un mejor nivel en todas las dimensiones evaluadas.

Saber Hacer.



El análisis de los datos muestra que los docentes tienen fuertes habilidades en la aplicación práctica de conocimientos, como en la Práctica 2, que alcanza un 75% en niveles 3 y 4, y en la evaluación formativa, con un 87.5% en niveles altos en la Práctica 8. Esto indica que manejan bien ciertos aspectos pedagógicos. Sin embargo, también se detectan áreas que necesitan mejorar, especialmente en el pensamiento crítico. Por ejemplo, las

Prácticas 3 y 4 muestran un 87.5% y un 62.5% en nivel 3 respectivamente, pero ninguna alcanza todavía el Nivel 4, lo que sugiere que todavía hay dificultades para llevar estas competencias a un nivel de excelencia.

Es importante destacar que la Práctica 3, relacionada con enfoques de pensamiento crítico, presenta un 25% en Nivel 1-2, señalando que hay una necesidad urgente de enfocarse en mejorar en esa área. También se observa que las estrategias de retroalimentación, como en la Práctica 9, tienen un porcentaje del 37.5% en niveles básicos, indicando que todavía hay terreno por recorrer. Por otro lado, aspectos como la autoestima académica y la comprensión conceptual, representados en la Práctica 6 y 7, se muestran como fortalezas, con ambos alcanzando un 87.5% en niveles competentes y destacados.

En definitiva, los docentes parecen tener habilidades sólidas en aplicaciones prácticas y motivacionales, pero es fundamental seguir desarrollando metodologías que fomenten el pensamiento crítico y procesos de retroalimentación más profunda para lograr un desempeño más equilibrado en todas las áreas evaluadas.

Rediseñar la organización.



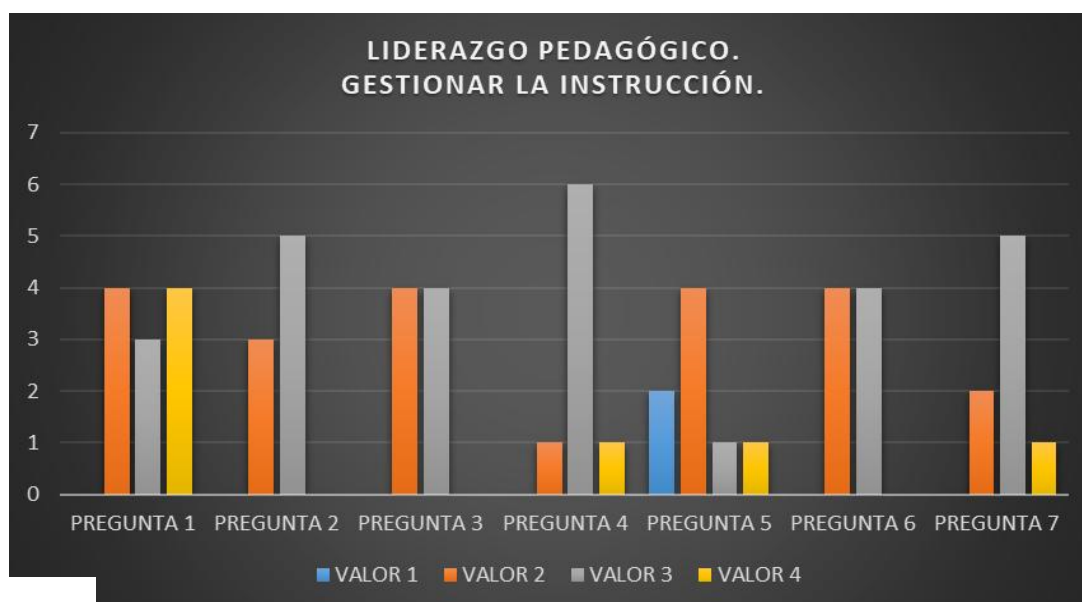
El análisis de la sección que habla sobre 'Rediseñar la organización' muestra que el equipo directivo está haciendo un trabajo adecuado en crear un ambiente laboral positivo. El 95.8% de las evaluaciones están en niveles de competencia y destacado. Además, destacan especialmente en promover un clima de confianza (Práctica 2) y en gestionar bien

la convivencia escolar (Práctica 3), ambas con un 100% de respuestas positivas. Esto demuestra que realmente fomentan el trabajo en equipo y una buena cultura en la institución.

También, las prácticas relacionadas con inclusión, participación de la comunidad y manejo de conflictos (Prácticas 1, 4 y 5) muestran un equilibrio entre una implementación constante y excelentes resultados. La única área con margen para mejorar es la relación con los apoderados (Práctica 6), donde, aunque el 87.5% de las evaluaciones son positivas, solo un 37.5% alcanzan el nivel destacado. Esto indica que aún hay oportunidad para implementar ideas más innovadoras para involucrar mejor a las familias.

En general, los resultados muestran que la gestión de la dirección está consolidada en crear ambientes de trabajo inclusivos y colaborativos, y que hay espacio para seguir promoviendo la participación de toda la comunidad educativa.

Gestionar la instrucción.



Al revisar los datos relacionados con la gestión de la instrucción, se puede observar que el equipo directivo generalmente funciona en niveles medios, siendo el nivel 3 el más frecuente en la mayoría de las prácticas. En cuanto a cómo se organiza y conecta el currículo, encontramos un equilibrio entre los niveles 2, 3 y 4, lo que indica que, aunque algunos equipos aún deben mejorar la alineación entre lo que se enseña y cómo se enseña, otros ya logran un buen nivel de coherencia.

En la supervisión de la implementación del currículo y los resultados de aprendizaje, la mayoría se concentra en los niveles 2 y 3, señalando que hace falta fortalecer las prácticas de seguimiento y control. De manera similar, en el acompañamiento y las retroalimentaciones a los docentes, el equipo directivo trabaja de forma constante, aunque no alcanza aún la excelencia, ya que ningún equipo llega al nivel 4.

Cuando se trata de asignar a los docentes de manera estratégica, el nivel 3 predomina, mostrando que la mayoría de las decisiones en este aspecto son apropiadas, pero todavía hay espacio para mejorar en cómo se identifican y aprovechan las fortalezas individuales. Un punto importante de atención es el manejo de las interrupciones y la sobrecarga de proyectos, donde los puntajes bajos (niveles 1 y 2) muestran dificultades para gestionar el tiempo de enseñanza de manera efectiva.

En cuanto a la implementación de apoyos tempranos para los estudiantes con dificultades, la mayoría se ubica en los niveles 2 y 3, sin llegar al nivel más alto. Por último, en la identificación y difusión de buenas prácticas, se observa una posición más favorable, aunque aún hay margen para crecer.

En general, los resultados muestran que el equipo directivo cumple varias funciones importantes en la gestión de la instrucción de forma aceptable, pero todavía enfrenta retos para implementar un acompañamiento más sistemático, efectivo y enfocado en mejorar continuamente tanto la enseñanza como los aprendizajes de los estudiantes.

Establecer Dirección.

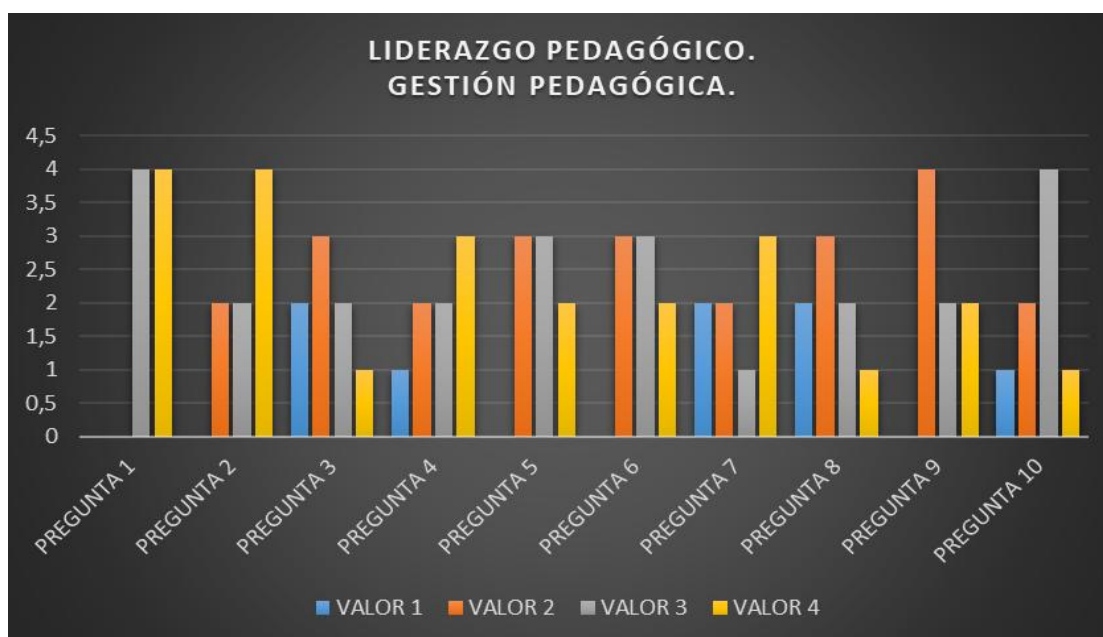


Se destacan especialmente dos aspectos. Por un lado, la Práctica 4, donde el 75% de las evaluaciones alcanzan la máxima categoría (4), lo que indica que el Proyecto Educativo está bien arraigado en la institución. Por otro, la Práctica 2, con un 100% de evaluaciones en niveles altos (75% en nivel 3 y 25% en nivel 4), muestra que los objetivos se están traduciendo en planes concretos de manera efectiva.

Además, las prácticas relacionadas con la participación de la comunidad (Prácticas 1 y 5) también muestran buenos resultados, con mayoría en nivel 3, aunque todavía hay espacio para alcanzar mejores niveles superiores. Por otro lado, uno de los aspectos que necesita atención es la Práctica 3, que trata sobre cómo se modela la cultura en la institución. Aquí todavía hay un 37.5% de evaluaciones en nivel 2 (básico), lo que sugiere que hay que fortalecer la promoción activa de una cultura escolar inclusiva.

En general, los datos indican que la dirección ha logrado institucionalizar sus marcos normativos y de planificación, pero todavía puede profundizar en su liderazgo pedagógico transformacional, especialmente en cómo modela día a día los valores y las expectativas altas.

Área: Gestión Curricular.



Al revisar las prácticas del equipo técnico pedagógico, se observa un desempeño predominantemente ubicado en los niveles 3 y 4, especialmente en las áreas de organización de la carga horaria y asignación de horas de libre disposición, donde se logra una distribución equilibrada y orientada a las metas formativas del establecimiento.

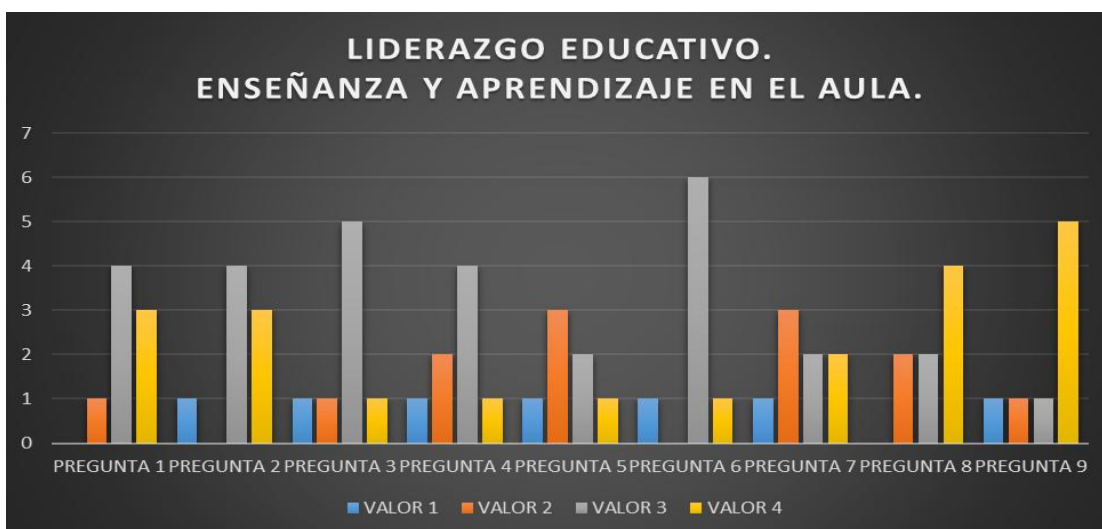
En la asignación de profesores y horarios, si bien predominan los niveles altos, se registran algunos casos en nivel 2, lo que sugiere que aún existen oportunidades para perfeccionar los criterios pedagógicos en la distribución de docentes. En contraste, la revisión y análisis de planificaciones de clases, así como la organización de instancias de reflexión técnica, presentan un comportamiento más disperso, con presencia en todos los niveles, incluyendo nivel 1, lo que refleja una ejecución desigual en estas prácticas clave para la mejora continua. De igual manera, los lineamientos metodológicos y el acompañamiento docente muestran resultados aceptables, pero sin alcanzar una implementación plenamente consolidada.

En cuanto a la calendarización anual y la corrección y análisis de evaluaciones, también se evidencia cierta dispersión, con varios equipos situados en los niveles 1 y 2, indicando que la planificación detallada y el uso de la evaluación como herramienta de aprendizaje aún requieren fortalecimiento.

Finalmente, las prácticas relacionadas con la reutilización de recursos y el monitoreo de la cobertura curricular presentan mejores resultados, aunque todavía con presencia de niveles bajos.

En resumen, aunque se advierte un compromiso general del equipo técnico pedagógico con las tareas de organización, acompañamiento y mejora, los datos evidencian importantes desafíos en la sistematización de la retroalimentación, el análisis pedagógico y el aseguramiento de la calidad de los procesos educativos

Enseñanza y aprendizaje en el aula.

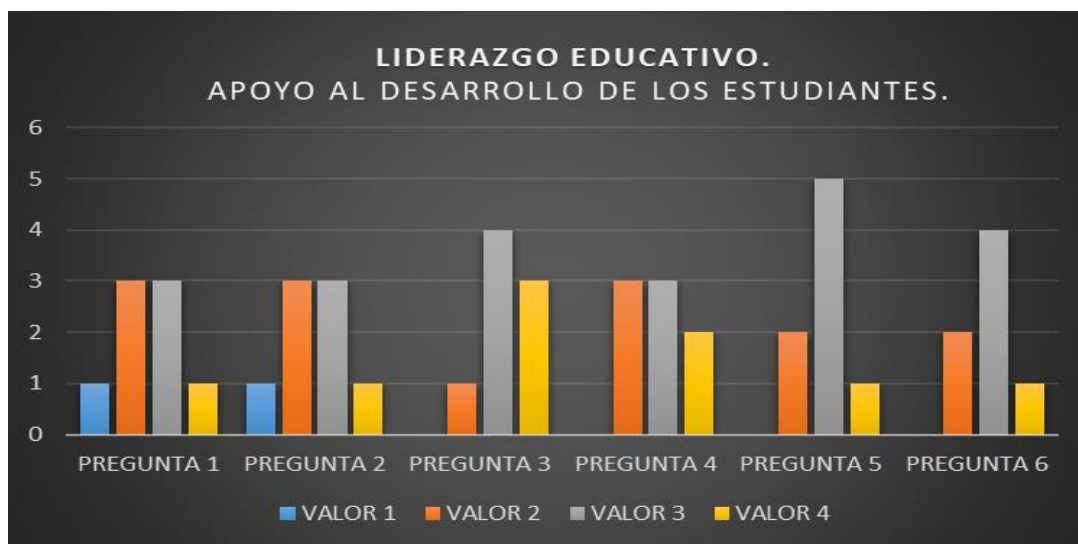


Al analizar los datos, se puede ver que los docentes generalmente cumplen bien en aspectos clave como gestionar bien el aula (Práctica 8 con un 50% en Nivel 4), ser claros en los objetivos de aprendizaje (Práctica 2 con un 75% en niveles 3 y 4), y dar retroalimentación efectiva (Práctica 9 con un 62.5% en Nivel 4). Sin embargo, también hay áreas que necesitan mejorar, especialmente en cómo usan recursos didácticos y tecnológicos de forma innovadora (Práctica 5 con solo un 37.5% en Nivel 2) y en la variedad de estrategias de enseñanza que aplican (Práctica 4 con apenas un 12.5% en Nivel 4).

Es interesante notar la diferencia entre su conocimiento teórico (Práctica 3 con un 62.5% en Nivel 3) y la forma en que lo llevan a la práctica de manera más creativa y participativa (Práctica 7 con solo un 25% en Nivel 4). Esto sugiere que, aunque tienen una base pedagógica sólida, los docentes deberían ampliar más sus métodos y aprovechar mejor los recursos para promover un aprendizaje activo y significativo en todos sus estudiantes.

Además, que la mayoría de las evaluaciones todavía están en Nivel 3 (56%) indica que el mayor reto no es mejorar las prácticas en sí, sino seguir avanzando hacia niveles más avanzados.

Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.



Al analizar las prácticas que se enfocan en apoyar y seguir a los estudiantes, encontramos que la gestión generalmente se sitúa en niveles intermedios, principalmente en los niveles 2 y 3. En cuanto a la identificación y ayuda a estudiantes con dificultades académicas, así como a quienes muestran habilidades destacadas, el rendimiento es bastante parejo. Esto indica que hay estrategias en marcha, pero no siempre logran consolidarse completamente.

Por otro lado, las acciones dirigidas a abordar dificultades sociales, emocionales y conductuales parecen dar mejores resultados, concentrándose en los niveles 3 y 4, lo que muestra que en esa área se trabaja con más solidez.

En relación a la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales, el avance en la elaboración de planes individualizados también es evidente. Sin embargo, algunos colegios aún se mantienen en niveles bajos, señalando que es importante fortalecer la sistematización y mejorar la colaboración con las familias y los procesos de evaluación diferenciada.

La detección temprana de estudiantes en riesgo de abandonar el colegio todavía necesita mejorar; aunque algunos establecimientos trabajan en ello, no alcanza aún un nivel

destacado. Esto revela la necesidad de reforzar las acciones preventivas y el seguimiento cercano.

Por último, el sistema de orientación vocacional, si bien está presente en varias instituciones, aún requiere ajustes para ofrecer mayor cobertura y brindar información oportuna y actualizada a todos los alumnos.

En resumen, se observa que hay avances importantes en la implementación de estrategias para un apoyo integral, pero aún hay desafíos en cuanto a la cobertura, el monitoreo efectivo y la personalización de los apoyos para los diferentes perfiles de estudiantes.

Gestión de recursos humanos.



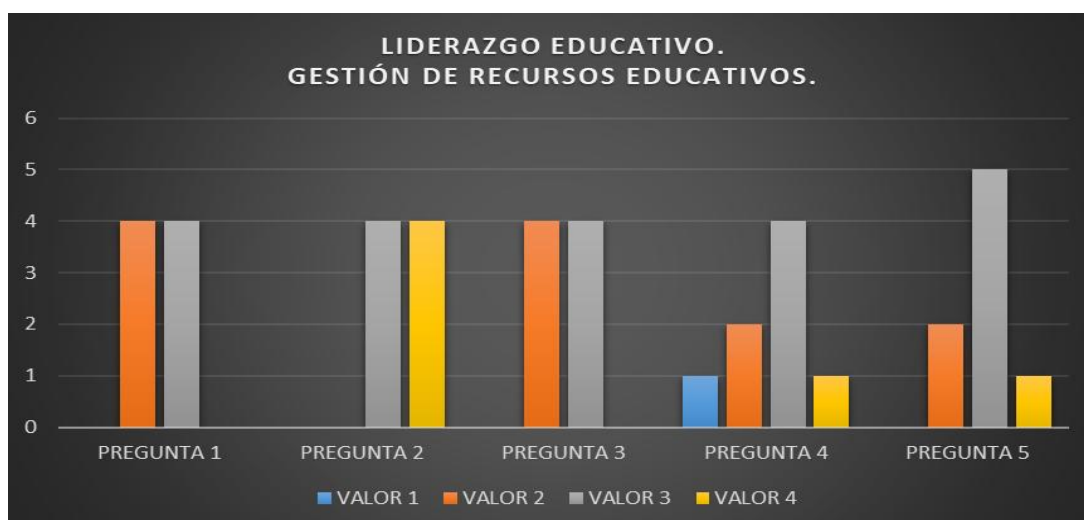
El análisis muestra que el clima laboral es bastante positivo y que las relaciones entre el personal se basan en el respeto. Sin embargo, también revela serias dificultades en la gestión del equipo: un alto porcentaje de ausencias de los docentes y la falta de estrategias efectivas para atraer y mantener talento (prácticas 2 y 3 con un 75%) muestran que el sistema de reemplazos y retención todavía tiene muchas fallas.

Aunque existen procesos para evaluar el desempeño y definir claramente los roles (prácticas 4 y 5 con mayor porcentaje en un nivel aceptable), estos todavía no generan

cambios reales en la organización (solo entre un 12.5% y 25% en nivel de excelencia). Lo interesante es que, aunque se valora mucho el trabajo de los docentes (práctica 6 con un 37.5% en nivel máximo), esa valoración no se ha traducido en políticas concretas que mejoren las condiciones laborales y estructurales.

Es fundamental que se arme un plan integral que aborde la retención de talento, cubra las ausencias y promueva evaluaciones que sirvan para mejorar. Así, el buen ambiente actual puede transformarse en una cultura organizacional de alto rendimiento.

Gestión de recursos educativos.



Cuando analizamos cómo se gestionan los recursos educativos, vemos que la situación no es igual en todos lados. La biblioteca o el CRA están funcionando muy bien, alcanzando el 100% en los niveles más altos (3-4), lo que da cuenta de una buena organización. Sin embargo, aún hay áreas donde hay problemas a resolver.

Los recursos pedagógicos básicos y las instalaciones solo alcanzan el 50% en evaluación en nivel 2, lo que muestra que todavía hay dificultades en cuanto a qué recursos hay disponibles y en qué calidad. La gestión de recursos en sí misma es el punto más problemático, con un 50% en niveles bajos (1-2), revelando fallas graves en el mantenimiento y en cómo se lleva el control del inventario.

Aunque los recursos tecnológicos (TIC) funcionan más o menos aceptablemente, con un 62.5% en nivel 3, solo un 12.5% llega a niveles más altos (nivel 4). Esto sugiere que todavía no se aprovechan del todo las capacidades pedagógicas que ofrecen.

En resumen, los recursos no están distribuidos de manera equitativa. Algunas áreas, como la biblioteca, reciben mucha atención, mientras que otras, especialmente los sistemas para gestionar y mantener los recursos, necesitan una intervención rápida para asegurar que todos los niveles educativos tengan condiciones básicas y adecuadas para aprender y enseñar.

PLAN DE MEJORAMIENTO.

Gestión Pedagógica.

OBJETIVO.	ACCIONES.	METAS.	RESPONSABLES.
Elevar el desempeño docente mediante el fortalecimiento de prácticas pedagógicas innovadoras y el desarrollo de habilidades clave en las/los estudiantes, asegurando consistencia en todas las áreas evaluadas.	Talleres mensuales de metodologías activas (Gamificación, Aprendizaje Basado en Proyectos, etc.)	El 100% de los docentes son capacitados en áreas relacionadas a aspectos de metodologías en el aula.	- Unidad Técnico Pedagógica. - Docentes líderes.
	Observación de clases entre pares	El 90% de los docentes son observados y retroalimentados por sus pares.	- Unidad Técnico Pedagógica. - Docente mentora.
Potenciar las prácticas pedagógicas para lograr un desempeño docente, con énfasis en innovación educativa y el desarrollo de habilidades socioemocionales en estudiantes.	Comunidades de aprendizaje docente (CAP)	El 100% de los docentes trabajan de manera colaborativa en las Caps. que se coordinan en conjunto a la Unidad Técnica.	- Unidad Técnico Pedagógica. - Docentes líderes.
Fortalecer las prácticas de gestión pedagógica, mejorando la asignación de docentes, la revisión y retroalimentación de planificaciones, la calendarización anual, el uso de la evaluación formativa y el monitoreo curricular, para asegurar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Calendario semestral de revisión de responsabilidades técnicas y administrativas.	El 90% de las planificaciones con revisadas por el área técnico pedagógica.	- Unidad Técnico Pedagógica.
	Capacitación docente sobre técnicas de evaluación formativa y análisis de resultados.	El 100% de los docentes participan en las capacitaciones planteadas por el equipo directivo.	- Unidad Técnico Pedagógica.
	Apoyo a la Unidad Técnico Pedagógica.	La escuela cuenta con personal de apoyo a las labores de UTP (fotocopias, otros).	- Unidad Técnico Pedagógica.

Gestión de Recursos.

OBJETIVO.	ACCIONES.	METAS.	RESPONSABLES.
Optimizar la gestión, distribución y mantenimiento de los recursos educativos para garantizar su disponibilidad, calidad y uso pedagógico efectivo en todos los ámbitos institucionales.	- Alianzas externas para la gestión de recursos educativos.	La escuela realiza alianzas para dar cobertura a las necesidades de las y los estudiantes de la escuela.	- Dirección
	- Sistema digital de inventarios	El 95% de los bienes de la escuela son inventariados y se establece un sistema que permite detectar carencias en cuanto a mobiliarios, entre otros.	- Dirección - Inspectoría General.
Potenciar el desempeño docente mediante una gestión estratégica de recursos, para fortalecer las prácticas educativas con foco en innovación, compromiso y trabajo colaborativo.	- Kit de innovación por aula.	Todas las aulas cuentan con insumos que promuevan la innovación de las clases.	- Dirección.

Liderazgo.

OBJETIVO	ACCIONES		RESPONSABLES
Transformar el clima laboral positivo en una cultura organizacional de alto rendimiento mediante un liderazgo efectivo que optimice la gestión del talento docente, reduzca el ausentismo y fortalezca los procesos evaluativos.	Programa de Bienestar Docente.	La escuela cuenta con un Programa de Bienestar donde participa el 90% de los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección. - Encargada/o del Programa de Bienestar.
	Banco de Reemplazos ante licencias médicas.	La Escuela coordina junto al SLEP la celeridad en la búsqueda de reemplazos docentes ante ausencias prolongadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección. - Inspectoría General.
Potenciar el desempeño docente mediante un liderazgo pedagógico transformador para fortalecer las prácticas educativas con foco en innovación, compromiso y trabajo colaborativo.	Talleres de liderazgo en el aula y autoevaluación reflexiva.	La escuela genera instancias de reflexión donde el 90% de los docentes participa de manera colaborativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección.

Convivencia Educativa.

OBJETIVO.	ACCIONES.	METAS.	RESPONSABLES.
Fortalecer un sistema de apoyo integral a los estudiantes que garantice su bienestar socioemocional, reduzca el riesgo de deserción y optimice la atención a la diversidad, mediante estrategias personalizadas y monitoreo efectivo.	Escuela para padres.	La escuela brinda espacios de orientación a los padres y apoderados en distintas temáticas. En ellas, participan el 85% de los convocados.	<ul style="list-style-type: none"> - Encargada Convivencia Educativa. - Dupla psicosocial.
	Trabajo preventivo en el aula.	La unidad educativa, bajo el formato de Escuela Total, realiza charlas y actividades preventivas donde participa el 90% de las y los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Encargada Convivencia Educativa. - Dupla psicosocial
	Orientación Vocacional	La escuela ofrece instancias de charlas vocacionales y orientaciones para la elección de futuras alternativas académicas al egresar de octavo básico. El 95% de los estudiantes participan de las actividades calendarizadas por el equipo de Convivencia Educativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Encargada Convivencia Educativa. - Dupla psicosocial

CONCLUSIÓN.

El diagnóstico realizado en la Escuela Básica Camilo Henríquez de Conchalí mostró tanto puntos fuertes como áreas que necesitan mejorar en su gestión educativa. Entre lo positivo, sobresale un ambiente laboral inclusivo, un liderazgo en equipo que trabaja de manera colaborativa y el uso eficiente de recursos como la biblioteca (CRA).

Sin embargo, todavía hay aspectos que requieren atención urgente, especialmente en la gestión curricular, donde se evidencian problemas en la planificación, la retroalimentación que reciben los docentes y la cobertura del currículo. Además, la falta de ideas innovadoras en las clases y en la gestión de recursos educativos —como las TIC y el mantenimiento de la infraestructura— limita el potencial de aprendizaje de los estudiantes.

Para abordar estas cuestiones, se propone un Plan de Mejoramiento Educativo (PME) que incluye varias acciones concretas: 1. Fortalecer las prácticas pedagógicas con talleres sobre metodologías activas (como gamificación y Aprendizaje Basado en Proyectos) y promover la observación entre compañeros para mejorar la labor docente. 2. Mejorar la gestión de recursos mediante alianzas con organizaciones externas y la creación de inventarios digitales, con el fin de optimizar el uso de materiales e infraestructura. 3. Impulsar un mejor clima laboral y liderazgo a través de programas de bienestar para los docentes y la creación de bancos de reemplazos para reducir el ausentismo. 4. Promover la convivencia escolar con actividades como escuelas para padres y orientación vocacional, apoyando así el desarrollo integral de los estudiantes.

Los datos del diagnóstico, respaldados por indicadores cuantitativos, muestran que, aunque la escuela cumple con los estándares básicos, es necesario avanzar hacia un modelo más ordenado y colaborativo. La puesta en marcha del PME, con metas claras y responsables definidos, busca convertir estas debilidades en oportunidades de crecimiento, siguiendo los principios de equidad e inclusión del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC).

Este plan no solo busca cerrar brechas inmediatas, sino también fortalecer capacidades que sean sostenibles en el tiempo, garantizando así una educación de calidad en un contexto desafiante y diverso.

BIBLIOGRAFÍA.

- UNESCO (2005) Una educación de calidad para jóvenes. 47 conferencia internacional de educación de la UNESCO, Ginebra 8-11 de septiembre de 2004.
- Agencia de Calidad de la Educación. (2016). Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo.
- Bellei, C. (2018). ¿Qué sabemos sobre los planes de mejora escolar en Chile? Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- MINEDUC. (2017). Manual de apoyo para la elaboración del PME.
- Weinstein, J., & Muñoz, G. (2012). Mejoramiento escolar en acción. Ediciones UC.