



Magíster en Educación
Mención Gestión de Calidad

Trabajo de Grado II
Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento
Colegio Santiago de Pudahuel

Profesora: Rocío Riffo San Martín.

Alumno: Enrique Álvarez Jaque.

Santiago – Chile, agosto 2021

ÍNDICE

RESUMEN	
4 INTRODUCCIÓN	
.....	5 MARCO
TEÓRICO	7
MARGO LEGAL Y NORMATIVO DEL SISTEMA EDUCATIVO CHILENO	7
PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME)	
17 ESTÁNDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO	
.....	23 MARCO CONTEXTUAL
.....	26 IDENTIFICACIÓN
ESTABLECIMIENTO	26 RED
EDUCACIONAL CRECEMOS	27
SELLOS EDUCATIVOS PEI 2016	
29 MARCO FILOSÓFICO COLEGIO SANTIAGO PUDAHUEL	
.....	30 SÍNTESIS RESULTADOS SIMCE 2018
.....	30 IMÁGENES DEL ESTABLECIMIENTO:
.....	33 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL
.....	35 DIAGNÓSTICO
REPRESENTANTE ESTUDIANTES	36 ANÁLISIS
GENERAL	36
RESULTADOS GENERALES POR DIMENSIÓN	38
GESTIÓN PEDAGÓGICA	39
LIDERAZGO	41
FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	43
GESTIÓN DE RECURSOS	46
DIAGNÓSTICO MADRES, PADRES Y APODERADOS	
48 ANÁLISIS GENERAL	
48 RESULTADOS GENERALES POR DIMENSIÓN	
49 GESTIÓN PEDAGÓGICA	
50 LIDERAZGO	
52 FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	
54 GESTIÓN DE RECURSOS	



57 **DIAGNÓSTICO EQUIPO DE PROFESORES** 58

GESTIÓN, PROFESORAS Y ANÁLISIS GENERAL

..... 58 **RESULTADOS GENERALES POR DIMENSIÓN** 59 **GESTIÓN PEDAGÓGICA** 60 **LIDERAZGO** 63 **FORMACIÓN Y CONVIVENCIA** 65 **GESTIÓN DE RECURSOS** 68 **ANÁLISIS DE RESULTADOS** 70

ANÁLISIS ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN REPRESENTANTES DE ESTUDIANTES 70
ANÁLISIS ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN MADRES, PADRES Y APODERADOS ... 72
ANÁLISIS ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN EQUIPO DE GESTIÓN, PROFESORAS Y PROFESORES
75 **PLAN DE MEJORAMIENTO**..... 78
OBJETIVOS Y METAS ESTRATÉGICAS
78 **PLAN ANUAL**

..... 83
BIBLIOGRAFÍA
90

ANEXO.....
92 **ENCUESTA APODERADOS** 92 **ENCUESTA EQUIPO DE GESTIÓN Y PROFESORES** 93

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL COLEGIO SANTIAGO DE PUDAHUEL .. 95

RESUMEN

Este proyecto para optar al grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Calidad de la Universidad Miguel de Cervantes, presenta una revisión detallada del marco normativo legal vigente en el cual se sustenta la obligación de los establecimientos que reciben Subvención Escolar Preferencial (SEP), de desarrollar la elaboración, implementación y evaluación de un Plan de Mejoramiento Educativo a cuatro años y orientaciones técnicas como los *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores* (MINEDUC, 2014) .



Esta propuesta de mejora
diagnóstico

cuenta con un proceso de

institucional contextualizado a la realidad educativa del establecimiento Colegio Santiago de Pudahuel, ubicado en la comuna del sector poniente de la Región Metropolitana del mismo nombre.

Este diagnóstico institucional es reflejo de las necesidades educativas del establecimiento y permitió elaborar y proponer un Plan de Mejoramiento anualizado, poniendo foco en las cuatro principales áreas de la gestión educativa (Gestión Pedagógica; Liderazgo; Convivencia Escolar; y Gestión de Recursos), a través de acciones que permitan introducir parámetros de calidad y equidad para la comunidad educativa del establecimiento.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas en Chile, ha existido una red de modificaciones legales en educación que han promovido un cambio en la forma de entender la escuela, la comunidad y la educación en su amplia definición. Estos cambios, con diferentes orígenes, ya sean generados desde las peticiones de la comunidad educativa, manifestaciones de tipo social o bien desde los proyectos propios de los gobiernos de turno, han significado para la comunidad escolar un desafío en su organización en la que todos los miembros deben estar presentes de manera activa.

¿Cómo mejoramos nuestra institución? Es la pregunta movilizadora que los establecimientos tuvieron que empezar a considerar, ya no solo desde la mirada



de las buenas intenciones, sino que ahora desde la norma legal vigente, implicando incluso la cantidad de recursos a los que se puede llegar a optar por parte de las escuelas de Chile.

El Objetivo General de este proyecto es:

Proponer un Plan de Mejoramiento Educativo, que sirva como instrumento de planificación estratégica institucional, articulando objetivos y metas estratégicas a cuatro años conducentes al mejoramiento de los aprendizajes de los y las estudiantes a través de estrategias contextualizadas y eficientes a las necesidades educativas del establecimiento y su comunidad.

Para el logro de este objetivo, se diseñaron los siguientes objetivos específicos en función la meta final del proyecto:

1. Realizar un diagnóstico institucional contextualizado a las necesidades educativas.
2. Analizar resultados y diagnóstico para el diseño de un Plan de Mejoramiento Institucional.
3. Diseñar un Plan de Mejoramiento Educativo Institucional con acciones específicas conducentes a criterios de calidad y equidad.

Metodológicamente desde lo general a lo particular, se analizaron las normativas legales que dan el lineamiento de los planes de mejora, para la comprensión política de estos; luego la creación y análisis de un diagnóstico institucional, con el fin de contextualizar y situar la realidad del establecimiento; y por último el diseño del Plan de Mejoramiento Institucional con sus respectivas acciones, con el fin de ser entregando a modo de producto final al establecimiento, siendo un insumo práctico para ser aplicado desde su realidad particular.



En el siguiente proyecto presentaremos en detalle el proceso teórico y práctico desarrollado, para la generación del análisis y cómo se llevó a cabo la realización de los productos finales.

MARCO TEÓRICO

En este proyecto abordaremos las implicancias y referentes teórico – prácticos para el eficaz diseño, implementación y evaluación de un Plan de Mejoramiento Educativo, en la institución estudiada.

Para realizar este recorrido, es fundamental hacer una revisión del marco legal y normativo que regula el funcionamiento del sistema educativo chileno y por, sobre todo, de las políticas educativas diseñadas e implementadas para introducir elementos de mejora y calidad en el proceso educativo de niños, niñas y jóvenes en nuestro país. Este marco normativo y legal tiene como principal paraguas a la Ley N° 20.370 General de Educación, promulgada en el año 2009¹, durante el primer gobierno de la presidenta Michelle Bachelet², la cual establece los derechos y deberes mínimos en los niveles educativos parvulario, básico y medio y el deber el Estado chileno a dar cumplimiento a estos.

MARGO LEGAL Y NORMATIVO DEL SISTEMA EDUCATIVO CHILENO

En este breve resumen del marco legal y normativo del sistema educativo chileno, entenderemos como sistema educativo, a todo aquello que regula y posibilita la educación en el ámbito escolar, entendiéndose los niveles parvularios, nivel básico y nivel medio de enseñanza, conducente el ultimo, al otorgamiento de una licencia de enseñanza media, la cual certifica el cumplimiento legal del o la estudiante de todos sus niveles escolares regulados por ley.

¹ Ley 20.370 establece la ley general de educación, reemplaza a la Ley 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza (1990).

² Primer gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria, 11 de marzo de 2006 al 11 de marzo de 2010.

Considerando la amplia red de este marco legal y normativo, hemos seleccionado cuatro leyes que regulan fundamentalmente el establecimiento de una política de aseguramiento de la calidad, que debe ser reflejada en los

establecimientos educacionales y posibilitada además de fiscalizada por los diferentes organismos del Estado diseñados para ello, a los cuales también realizaremos una revisión. Como se puede ver en la figura 1, se establecen las cuatro leyes a las cuales haremos referencia durante este proyecto.

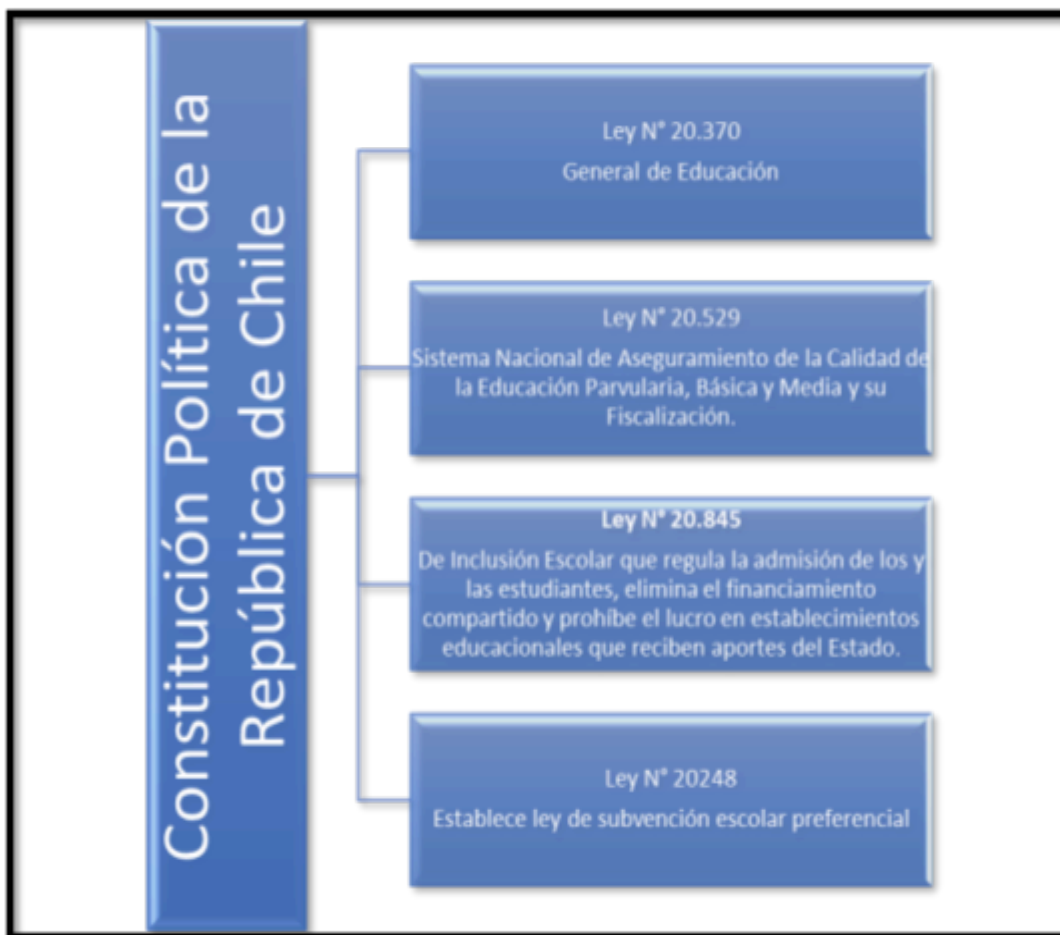


Figura 1: Marco legal proyecto.

La Constitución Política de la República de Chile³ establece en su III capítulo artículo 19, 10° y 11°, el derecho a la educación, para el desarrollo –

³ CPRC (1980)

integral – de la persona en sus diferentes etapas de vida y establece el rol del Estado de Chile en la promoción de la obligatoriedad de la educación en el país tanto en sus niveles básico y medio⁴, siendo este con una característica de gratuito para toda la

población que lo requiera al Estado también le corresponderá: “... *fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación.*” (Constitución Política de la República de Chile, 2005, art. 19, 10°).

En este mismo artículo, se establece el rol y deber de la comunidad del país, no solo a ser parte del sistema educativo, desprendido desde la obligatoriedad del mismo, sino que también a contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación. Desde este deber, se puede inferir el rol de contribución al desarrollo de la educación, no solo en el rol de estudiante propiamente tal, sino que también, en el rol ciudadano de compromiso con el sistema como madres, padres, apoderados usuarios y miembros del Estado Chileno.

En el mismo articulado, pero en su punto 11, establece el derecho de emprendimiento en el ámbito educativo, el derecho de padres y apoderados a elegir el tipo de establecimiento para sus hijos y finalmente, pero no menos importante, establece el cómo la ley que se desprende de esta constitución instaura los requisitos del sistema educativo escolar chileno.

Una ley orgánica constitucional establecerá los requisitos mínimos que deberán exigirse en cada uno de los niveles de la enseñanza básica y media y señalará las normas objetivas, de general aplicación, que permitan al Estado velar por su cumplimiento. Dicha ley, del mismo modo, establecerá los requisitos para el reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todo nivel;
(Constitución Política de la República de Chile, 2005, art. 19, 11°)

⁴ “En el caso de la educación media este sistema, en conformidad a la ley, se extenderá hasta cumplir los 21 años de edad.” (CPRC)



Así, la Constitución Política de República de Chile, siendo la ley de jerarquía más importante del país, establece algunas características centrales del modelo educativo escolar chileno como lo serán el derecho a la educación (obligatoriedad), el rol del Estado como garante y posibilitador de este derecho y el derecho a la elección de la educación (establecimiento), por parte de los padres; y hace referencia a la ley específica, de rango constitucional, la cual establecerá las

características fundamentales del sistema educativo escolar chileno, su aplicabilidad y el rol (derechos y deberes), de los diferentes actores y actrices de los ciudadanos y organismos estatales en el sistema.

Según el mismo resumen de la Ley N° 20.370, que establece la Ley General de Educación (LGE):

... representa el marco para una nueva institucionalidad de la educación en Chile. Deroga la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) en lo referente a la educación general básica y media (mantiene la normativa respecto a la educación superior). Establece principios y obligaciones y promueve cambios en la manera en que los niños de nuestro país serán educados. (LGE, 2009)

Dicha ley, instaura los lineamientos fundamentales del sistema educativo nacional, establecidos en la Constitución Política de República y los tratados internacionales suscritos por el país, insertando doce principios fundamentales que inspirarán el modelo y serán el sustento ético moral del proceso educativo de niños, niñas y jóvenes, los cuales son representados en la figura 2.

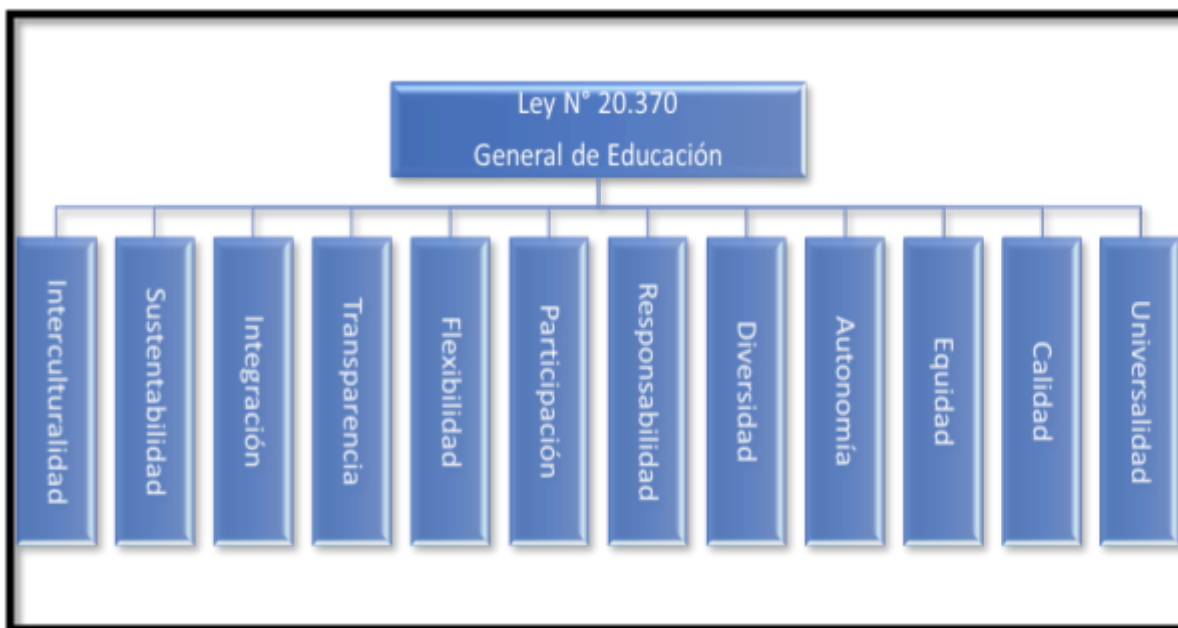


Fig. 2: Principios Fundamentales LGE.



Esta ley en su artículo primero, presenta el fin de la misma, en pro de regular los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad educativa⁵, los requisitos mínimos de cada uno de los niveles en educación parvularia, básica y media y el rol del Estado de Chile tanto en el cumplimiento de la ley como en el proceso de reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales. Los principales cambios con respecto a la ley antecesora⁶, es que declara que el sistema debe estar caracterizado por la búsqueda de la calidad y la equidad, situación incluso que derivará en la creación de leyes específicas que den cumplimiento a esta búsqueda y obligación contraída por el Estado de Chile.

Tanto la calidad como la equidad tomarán gran relevancia en este marco legal, debido al importante cambio de paradigma del sistema educativo, que pasa desde un modelo de expansión que permita llegar a la mayor cantidad (universalidad), de niños, niñas y jóvenes en edades escolares, que se evidencia durante los primeros años de la transición política a la democracia, lo que ha generado un alto porcentaje de estudiantes que terminan la enseñanza media. Estos indicadores al año 2017, según un estudio de la Universidad del Desarrollo⁷, alcanzan un 88% de estudiantes que terminan la enseñanza media, como ultimo nivel de formación obligatoria, índices que superan ampliamente a países de la región (Argentina 59%; Brasil 64%), pero también al promedio de la Unión Europea

⁵ Artículo 9º.- La comunidad educativa es una agrupación de personas que inspiradas en un propósito común integran una institución educativa. Ese objetivo común es contribuir a la formación y el logro de aprendizajes de todos los alumnos que son miembros de ésta, propendiendo a asegurar su pleno desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico. El propósito compartido de la comunidad se expresa en la adhesión al proyecto educativo del establecimiento y a sus reglas de convivencia establecidas en el reglamento interno. Este reglamento debe permitir el ejercicio efectivo de los derechos y deberes señalados en esta ley.

La comunidad educativa está integrada por alumnos, alumnas, padres, madres y apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación, equipos docentes directivos y sostenedores educacionales. (LGE, 2009)

⁶ La Ley n.º 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza (1990)

⁷ Dussailant, F. (2017). Deserción escolar en Chile. Propuestas para la investigación y la política pública. Revista Análisis, Centro de Políticas Públicas – Facultad de Gobierno, Universidad del Desarrollo, Chile.

(86%) y a los países que conforman la OCDE⁸ (85%), lo que se representa en el siguiente gráfico del estudio antes mencionado.

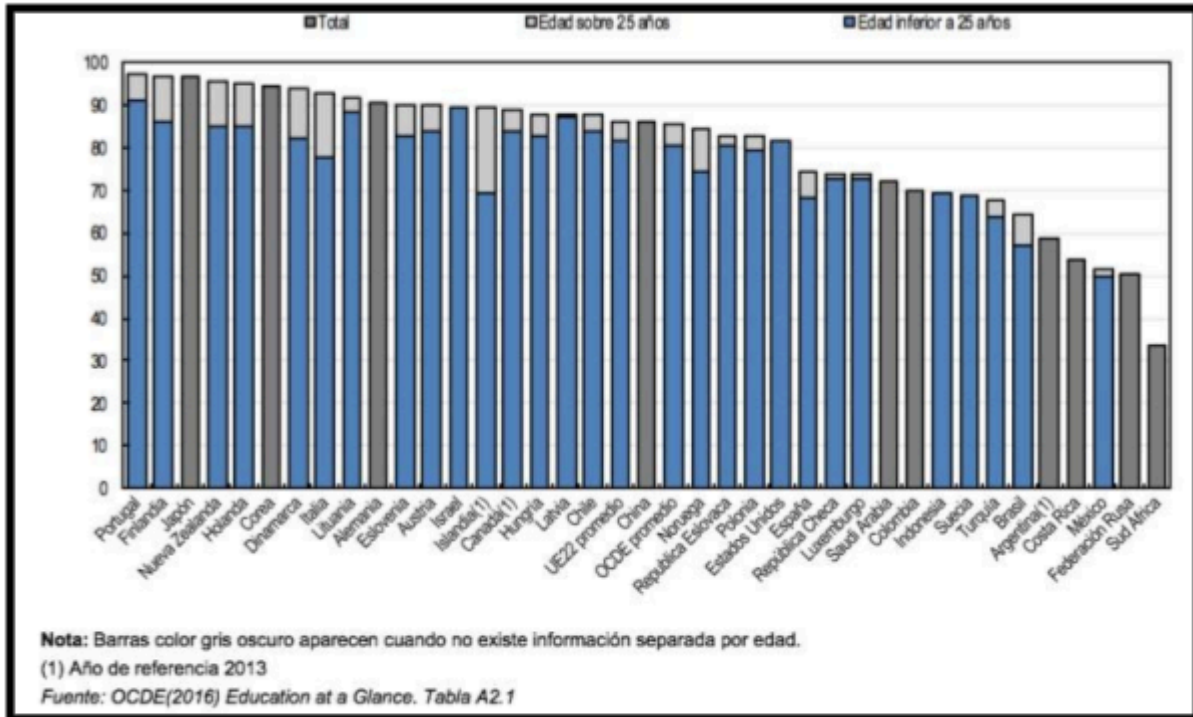


Figura 3: Tasas de graduación de educación secundaria en el mundo (2014)

Como se representa en la figura 2, la universalidad de acceso y mantención, no es un principio que deje de tener relevancia en este nuevo modelo, sino que es complementado por 11 principios más, entre los que se encuentran los de calidad y equidad. Estos surgen después de una serie de procesos de movilización social estudiantil entre los cuales se podrían destacar los ocurridos en los años 2001 y 2006. Este último cobra gran relevancia, ya que existirá un compromiso desde el gobierno de la época para reemplazar a la LOCE y asegurar elementos de calidad y equidad para niños, niñas y jóvenes del sistema educativo nacional.

⁸ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Chile es el miembro n° 31 y primero sudamericano de este organismo, al cual se afiliará el año 2010.

Teniendo en cuenta este contexto, abordaremos los ultimo tres elementos del marco legal que se entrelazaran con los Planes de Mejoramiento Educativo (PME).

La ley N° 20.529 Sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización, pretende ser el marco legal para políticas de calidad y eficiencia en los distintos niveles del sistema educativo nacional, que en su artículo primero establece:

Es deber del Estado propender a asegurar una educación de calidad en sus distintos niveles. Para dar cumplimiento a dicha responsabilidad créase y regúlase un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, en adelante el "Sistema".

El Sistema tendrá por objeto, asimismo, propender a asegurar la equidad, entendida como que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

(Ley N° 20.529 Sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización, 2011, art. 1°).

Con la finalidad de velar por el aseguramiento de la calidad de la educación y la equidad, entendida en un amplio espectro; el estado diseñará e implementará una nueva política educativa, con una orgánica que pueda hacerse cargo de los nuevos desafíos del sistema (fig. 4), las nuevas obligaciones contraídas por Estado y el cumplimiento de los derechos de la ciudadanía y población del país.

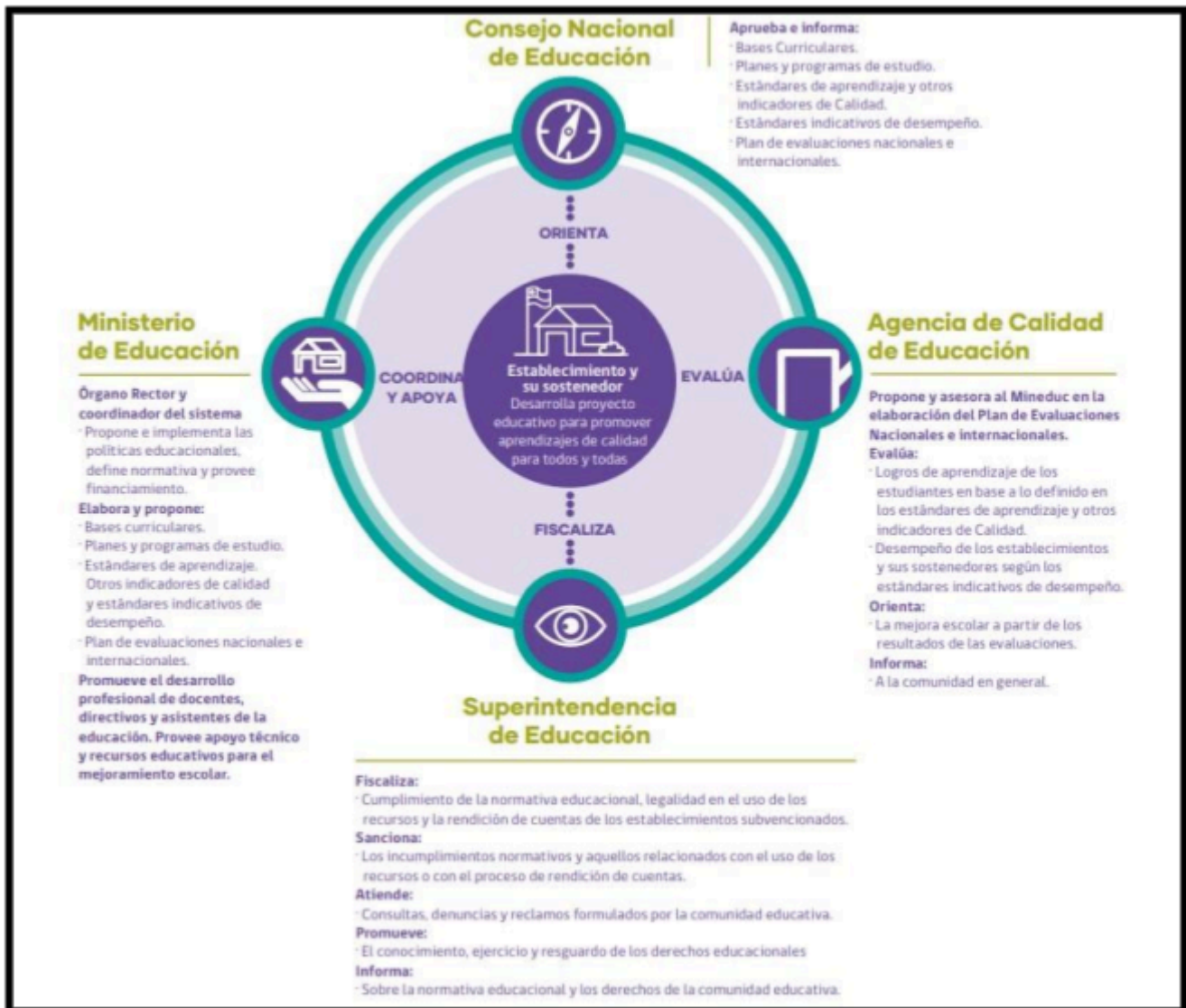


Figura 4: El sistema de aseguramiento. En: Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo. División de Educación General, MINEDUC, 2019.

La ley N° 20.845 De inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado; viene por otra parte a hacerse cargo de las demandas socialmente difundidas a través de los diferentes movimientos del siglo XXI, la responsabilidad del Estado de hacerse cargo de la calidad y equidad, pero desde variables ético-morales que prohibieran a los sostenedores de establecimientos educacionales obtener lucro desde la

administración y gestión de sus establecimientos mientras estos reciban aportes por parte del Estado; y por otra parte avanzar hacia una gratuidad total en los establecimientos que recibieran aportes del Estado eliminando conceptos, progresivamente, como el financiamiento compartido, donde padres, madres y apoderados debía financiar en parte los costos educacionales de sus pupilos, esto en establecimientos de características particulares subvencionados⁹.

Este cuerpo legal, reúne conceptos tendientes a promover la gratuidad del sistema educativo, como vimos en el párrafo anterior, con elementos propios de la inclusión educativa – uno de los 12 principios de la LGE – entendida como:

"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." (Ley N° 20.845 De inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del estado, art. 1°, 2015).

Finalmente, en este apartado abordaremos las implicancias de la ley N° 20.248 Establece ley de subvención escolar preferencial (SEP), la cual tiene como finalidad, crear un sistema complementario de financiamiento a través de una subvención del Estado, enfocada en los estudiantes más vulnerables¹⁰ del sistema y tendiente al mejoramiento de la calidad de los establecimientos.

Para que los sostenedores puedan recibir y hacer uso de esta subvención, deben comprometerse a los siguientes puntos, declarados en el artículo 6° de la ley:

⁹ La ley n° 20.370 (LGE), al igual que su antecesora, reconoce tres tipos de establecimientos educacionales; públicos, particular subvencionados y privados, reconociendo la libertad de enseñanza – también - como el derecho a abrir organizar y mantener establecimientos educacionales.

¹⁰ Entiéndase por más vulnerables o en situación de vulnerabilidad a los estudiantes prioritarios y preferentes, identificados y descritos en el artículo 2° de la ley.

a) *Eximir a los alumnos prioritarios de todo tipo de cobro que condicione la postulación, ingreso o permanencia del alumno en ese establecimiento.*

b) *Aceptar a los alumnos que postulen entre el primer nivel de transición y sexto básico, de acuerdo a procesos de admisión que en ningún caso podrán considerar el rendimiento escolar pasado o potencial del postulante.*

Asimismo, en dichos procesos no será requisito la presentación de antecedentes socioeconómicos de la familia del postulante. Además, el establecimiento deberá hacer público en estos procesos su proyecto educativo.

c) *Informar a los postulantes al establecimiento y a los padres y apoderados sobre el proyecto educativo y su reglamento interno.*

Los padres y apoderados de los alumnos postulantes que opten por un establecimiento educacional, deberán aceptar por escrito el proyecto educativo de éste.

d) *Retener en el establecimiento a los y las estudiantes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 2009, del Ministerio de Educación.*

e) *Destinar la subvención y los aportes que contempla esta ley a la implementación de las medidas comprendidas en el Plan de Mejoramiento Educativo, con especial énfasis en los alumnos prioritarios, e impulsar una asistencia técnico-pedagógica especial para mejorar el rendimiento escolar de los alumnos con bajo rendimiento académico.*

(Ley N° 20.248 Establece ley de subvención escolar preferencial, 2008)

Como podemos ver en el punto e del artículo 6°, el establecimiento y su sostenedor deberán comprometerse al diseño, implementación y evaluación de un Plan de Mejoramiento Educativo (PME), desprendido de la firma del Convenio de



Igualdad de Oportunidades, descrito en el artículo 7° y las obligaciones que se desprenden desde este convenio. Para efectos de este proyecto el punto D del artículo 7°, cobrará importancia, ya que el sostenedor se compromete a la presentación de un Plan de Mejoramiento, tanto al Ministerio de Educación como a la Agencia de la Calidad.

Presentar al Ministerio de Educación y cumplir un Plan de Mejoramiento Educativo elaborado con el director del establecimiento y el resto de la comunidad, que contemple acciones en las áreas de gestión del currículum, liderazgo escolar, convivencia escolar o gestión de recursos en la escuela, de conformidad a lo dispuesto en el artículo siguiente. Para efectos de esta ley se entenderá que el

Plan de Mejoramiento Educativo es el mismo al que se hace referencia en la ley que crea el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, sin perjuicio de los requisitos de formulación del plan y los efectos en caso de incumplimiento, los que quedarán sujetos a las normas que contempla esta ley. El mencionado Plan deberá ser presentado conjuntamente a la Agencia de Calidad de la Educación. (Ley N° 20.248 Establece ley de subvención escolar preferencial, 2008, art. 6° d).

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME)

Como abordamos en el apartado anterior, el Plan de Mejoramiento Educativo es una obligación contraída por sostenedores que se hagan parte del Convenio de Igualdad de Oportunidades, desprendidas del financiamiento a través de la Subvención Escolar Preferencial (SEP) de la ley 20.248.

En estos planes, los sostenedores se comprometerán a elaborar objetivos y metas institucionales a cuatro años y a desarrollar acciones de mejoramiento en las áreas educativas consideradas como prioritarias y más relevantes de la gestión educativa, descritas y desarrolladas a nivel de sugerencias en los “*Estándares*



Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores” (MINEDUC, 2014)¹¹. Estas acciones se encuentran descritas en el artículo 8°:

1. *Acciones en el área de gestión del currículum, tales como fortalecimiento del proyecto educativo; mejoramiento de las prácticas pedagógicas; apoyo a los alumnos con necesidades educativas especiales; mejoramiento de los sistemas de evaluación de los alumnos; modificación del tamaño de cursos o contar con profesores ayudantes; apoyos a alumnos rezagados en sus aprendizajes y desarrollo personal; giras y visitas a lugares funcionales al cumplimiento de los objetivos educativos, entre otras.*
2. *Acciones en el área de liderazgo escolar, tales como preparación y capacitación de equipos directivos; fortalecimiento del Consejo de Profesores; participación en el establecimiento de personalidades de la vida cultural y científica y de profesionales o dirigentes de la sociedad local o nacional; proyección de la escuela en la comunidad; fortalecimiento de la formación valórica y cívica de los alumnos, entre otras.*
3. *Acciones en el área de convivencia escolar, tales como apoyo psicológico y de asistencia social a los alumnos y a sus familias; mejoramiento de la convivencia y gestión del clima escolar; fortalecimiento del Consejo Escolar; fortalecimiento de las familias y de los apoderados en el vínculo educativo y afectivo con los alumnos y la escuela; apoyos a los aprendizajes de todos los alumnos, y contratación de personal idóneo para el logro de las acciones mencionadas en este número, entre otras.*
4. *Acciones en el área de gestión de recursos, tales como la definición de una política de perfeccionamiento para los docentes del establecimiento, destinada a*

¹¹ Existe una actualización de dichos estándares, aprobados por el Consejo Nacional de Educación en año 2020, pero aún se encuentran como “decreto en trámite”, por lo cual no pueden ser considerados como un documento oficial.



fortalecer aquellas áreas del currículo en que los alumnos han obtenido resultados educativos insatisfactorios; diseño e implementación de

sistemas de evaluación de los docentes de los establecimientos educacionales particulares subvencionados y sistemas de evaluación complementarios en establecimientos municipales o administrados por corporaciones municipales; incentivo al desempeño de los equipos directivos, docentes y otros funcionarios del establecimiento, los que deberán estar referidos a las metas y resultados estipulados en el Plan de Mejoramiento Educativo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, o en base a los mecanismos propios que establezcan los establecimientos particulares subvencionados, los que deberán estar basados en instrumentos transparentes y objetivos; fortalecimiento de los instrumentos de apoyo a la actividad educativa, tales como biblioteca escolar, computadores, Internet, talleres, sistemas de fotocopia y materiales educativos, entre otras. (Ley N° 20.248 Establece ley de subvención escolar preferencial, 2008, art. 8°).

En el artículo 8° bis de la misma ley, establece el tipo de contrataciones, incrementos y/o aumentos que podrá realizar el sostenedor, con la finalidad de dar cumplimiento al tipo de acciones descritas en el articulado anterior, ejecutando así, acciones de mejora integral que vayan en directo beneficio de los aprendizajes de los y las estudiantes de los establecimientos.

Las características de este Plan de Mejoramiento Educativo, se encuentran a modo de sugerencias en documentos elaborados con características anuales por parte del ministerio de educación, a través de orientaciones. Estas orientaciones recogen las obligaciones legales derivadas del Convenio de Igualdad de Oportunidades, desde donde se desprende el PME, sumado a las situaciones del contexto específico en las cuales se ejecutará dicho plan.



Ejemplo de esta última situación, es el documento “*Plan de Mejoramiento Educativo: Herramienta de planificación y gestión de la escuela Orientaciones técnicas para sostenedores y equipos escolares 2021*”, elaborado por la División de Educación General del Ministerio de Educación. Este documento no solo entrega orientaciones respecto a las obligaciones emanadas desde los planes de mejoramiento, sino que también orientaciones elaboradas para la acción de los establecimientos en un contexto específico de educación virtual provocada por la pandemia de COVID-19, experimentada en Chile desde los primeros meses del año 2020.

Lo más relevante de lo señalado es constatar que el PME ha demostrado ser una herramienta de gestión con la suficiente flexibilidad como para que los establecimientos la apropien e implementen de acuerdo con sus necesidades, en un contexto complejo e incierto; no es un trámite más para distribuir recursos, ni para planificar acciones generales para todos los establecimientos del mismo sostenedor, porque cada comunidad educativa tiene necesidades y capacidades que le son propias y particulares. Ello afianza la importancia estratégica, no solo del proceso de autoevaluación institucional, sino especialmente del monitoreo, seguimiento y evaluación de acciones, que permiten una conducción clara en momentos de crisis, en los que es fácil perderse en las demandas emergentes.

(MINEDUC, 2019, p. 7).

El diseño de un Plan de Mejoramiento Educativo institucional, requiere una estrecha relación con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), conformándose ambos en elementos guía de la gestión educativa de los establecimientos para sostenedores, directores y comunidad educativa en general. Toda orientación emanada desde el diseño, implementación y evaluación de un plan de mejoramiento, sitúa en el centro la participación por parte de los miembros de la comunidad educativa que la componen, a través de la apropiación comunitaria de

los elementos fundantes institucionales y su implementación a través de los seis planes exigidos por normativa visualizados en la figura 5.

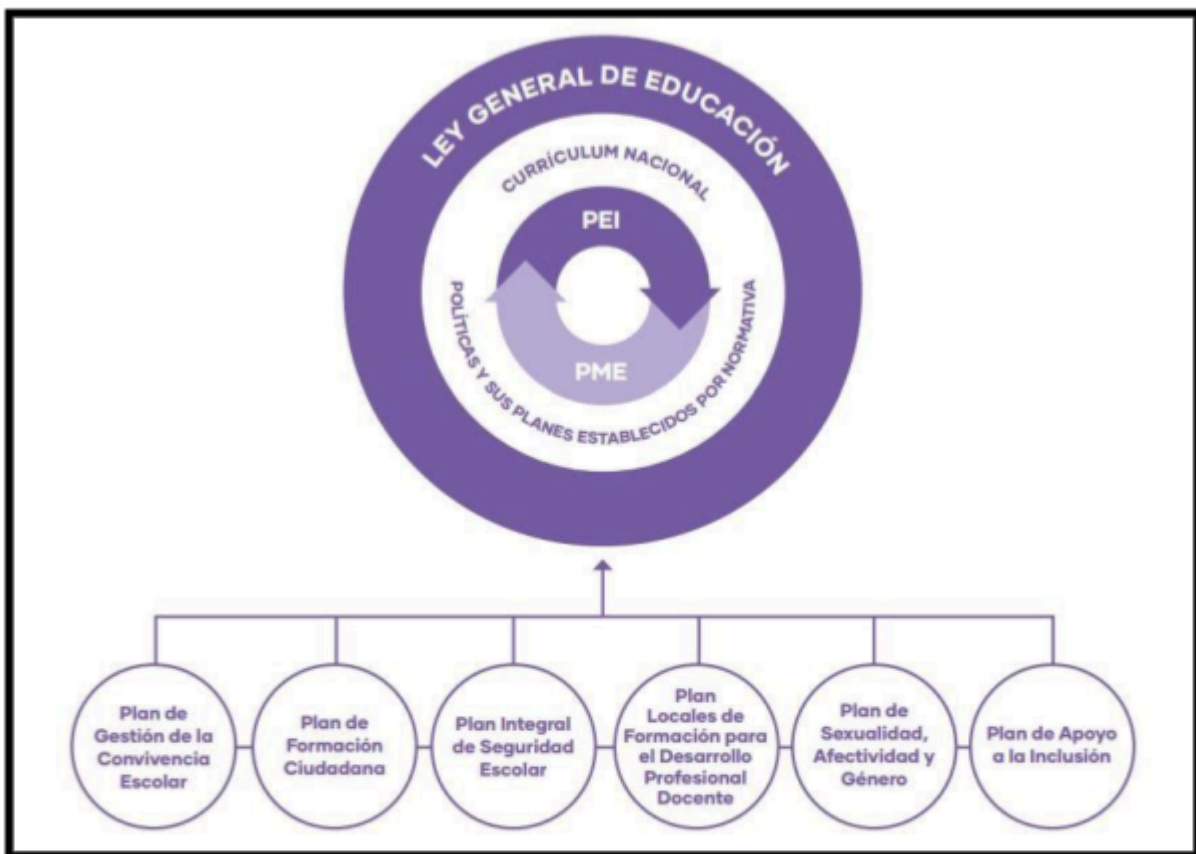


Figura 5: Planes relacionados al PME por normativa u orientaciones técnicas

(MINEDUC, 2021).

El ciclo de mejora establecido por el PME, considera un plazo de 4 años. En el primer año es donde se desarrolla un proceso de diagnóstico, autoevaluación institucional, el diseño de objetivos y metas estratégicas institucionales, que en términos prácticos, puede ser replicada en los próximos tres años plan, a este proceso se le denominará como Fase Estratégica. A continuación, una Fase Anual en donde se diseña, implementa y evalúa (anualmente), la ejecución del plan, finalmente se realizará un proceso de evaluación general o de ciclo del plan al finalizar el cuarto año de implementación del mismo.

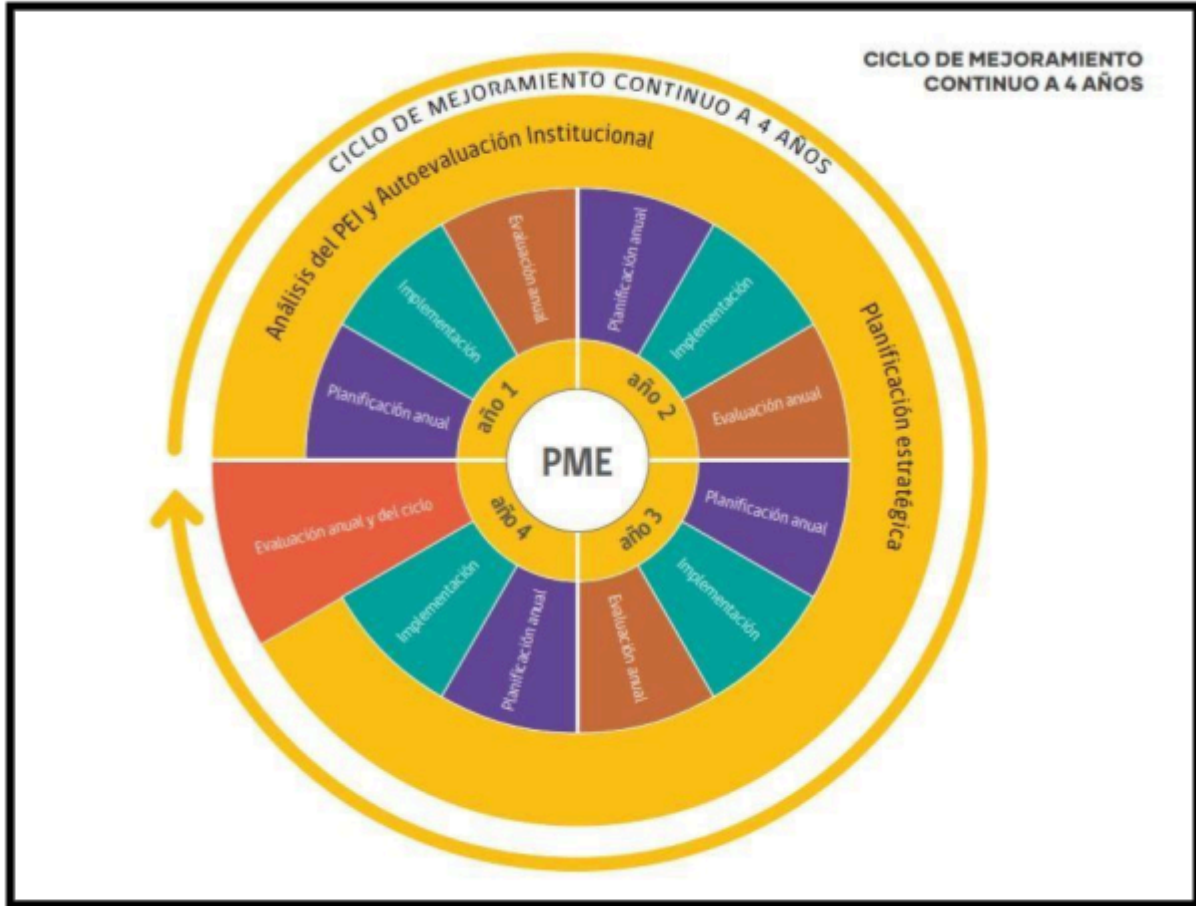


Figura 6: Ciclo de mejoramiento continuo (MINEDUC, 2019).

El diseño e implementación de objetivos y metas estratégicas a cuatro años, debe ir en directa relación con los resultados arrojados de un efectivo diagnóstico institucional, que permita detectar las fortalezas y debilidades a nivel interno de la institución y por otra parte reconocer las oportunidades y amenazas a nivel externo a las cuales se encuentra expuesta el establecimiento.

Es en este último punto, donde los Estándares Indicativos de Desempeño (MINEDUC, 2014), cobran relevancia para orientar el correcto desempeño de la gestión educativa de los establecimientos en búsqueda de la mejora continua y el aseguramiento de la calidad de la educación de niños, niñas y jóvenes.



ESTÁNDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO

Los *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores* (MINEDUC, 2014), constituyen un elemento orientador para los establecimientos y sus sostenedores en búsqueda de la mejora continua, estos:

“... constituyen la base de la Evaluación Indicativa de Desempeño conducida por la Agencia de Calidad de la Educación _la cual no está asociada a sanciones, y cuyo propósito es entregar recomendaciones para la mejora institucional_ y, a la vez, son un marco orientador de buenas prácticas de gestión educativa para los establecimientos y sus sostenedores.” (MINEDUC, 2014)

Así, el seguimiento de estos elementos orientadores y parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), permitirá en la práctica tener mayor cantidad de probabilidades de entregar por parte de los establecimientos, una educación de mayor calidad, haciéndose cargo de las diferentes realidades de aprendizaje que conviven en las diferentes instituciones.

Los estándares, se encuentran desarrollados en cuatro áreas o dimensiones de la gestión educativa, consideradas como prioritarias a la hora de asegurar la calidad de los procesos: *Gestión Pedagógica, Liderazgo, Formación y Convivencia y Gestión de Recursos*. De estas dimensiones se desprenden tres subdimensiones de cada una y entre 5 y 9 estándares por cada subdimensión, esto se ve reflejado en la figura 7:

		DIMENSIONES			
		LIDERAZGO	GESTIÓN PEDAGÓGICA	FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	GESTIÓN DE RECURSOS
SUBDIMENSIONES	Liderazgo del sostenedor	Gestión curricular (7 estándares)	Formación (7 estándares)	Gestión de personal (9 estándares)	
	Liderazgo del director	Enseñanza y aprendizaje en el aula (6 estándares)	Convivencia (7 estándares)	Gestión de recursos financieros (6 estándares)	
	Planificación y gestión de resultados	Apoyo al desarrollo de los estudiantes (7 estándares)	Participación y vida democrática (6 estándares)	Gestión de recursos educativos (5 estándares)	

Figura 7: Organización *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores* (MINEDUC, 2014, p. 33)

La correcta adopción de estos estándares no solo beneficiara la gestión interna del establecimiento, sino que también la formulación diseño y seguimiento de los Planes de Mejoramiento Educativo, a través de un diagnostico contextualizado, seguimiento y monitoreo de las prácticas de gestión, elaboración de objetivos y metas estratégicas, estrategias anualizadas que permitan el acercamiento a dichos objetivos, metas y la elaboración de indicadores de seguimiento ajustamos a las necesidades educativas del establecimiento.

Durante este proyecto, podremos observar la especial importancia de una de estas dimensiones, el Liderazgo, la cual es reconocida como uno de los factores que más impactan en los procesos de calidad de un establecimiento y



mancomuna el rol ejercido por los establecimientos a través de sus directores o directoras y la labor desarrollada por el sostenedor de las mismas.

La investigación indica que, después de la enseñanza en el aula, el liderazgo es el factor de la escuela que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes, de manera que es una de las principales variables que afectan la calidad de la educación impartida por un establecimiento. (MINEDUC, 2014, p. 43)

A través de este marco teórico hicimos un recorrido respecto a los elementos técnicos y legales que sustentan el diseño, implementación y evaluación de un Plan de Mejoramiento Educativo (PME), que tienda al aseguramiento de la calidad en los diferentes procesos de gestión de los establecimientos y que ponga relevancia en principios fundamentales del sistema escolar chileno destacando el rol de calidad y equidad.

MARCO CONTEXTUAL

IDENTIFICACIÓN ESTABLECIMIENTO		
Establecimiento	Colegio Santiago Pudahuel	
Dirección	Oceanía 434, comuna de Pudahuel.	
RBD	25895	
Directora	Karina Paola Ñanculeo Trina	
Dependencia	Particular Subvencionado	
Categoría de Desempeño	Medio	
IVE¹²	Básica	83%
	Media	86%
	Comunal	86%
Matricula 2021	1.052	
Niveles de Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñanza Básica • Enseñanza Media (Científico – Humanista) 	
Fundación	Junio de 2004	

El establecimiento educacional seleccionado para realizar este proyecto institucional, es el Colegio Santiago Pudahuel, ubicado en la comuna del mismo nombre en la zona poniente de la Región Metropolitana.

Este establecimiento cuenta con 17 años de existencia y pertenece a la Red Educacional Crecemos, con orígenes en la década de 1970. Esta red de colegios cuenta con siete establecimientos, todos en la Región Metropolitana en las

¹² Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE). “El IVE se construye a partir de información proveniente del Sistema Nacional de Asignación con Equidad (SINAE), genera valores que van de 0 a 1 (por cien), y que reflejan el porcentaje del total de alumnos del establecimiento con prioridad para recibir el Programa de Alimentación

Escolar.” Fuente:

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28517/2/BCN_IVE_Cerro_Navia.pdf



comunas de La Granja, El Bosque, Lo Prado, La Florida, Pudahuel, Quilicura y San Bernardo.

Cuenta con una administración de recursos financiera centralizada e implementación de políticas educativas de la misma forma.

A continuación, se presenta la misión, visión y valores de la Red Educacional Crecemos.

RED EDUCACIONAL CRECEMOS	
Misión	Lograr educación preescolar y escolar de calidad que maximice las oportunidades de aprender, en un contexto valórico cristiano.
Visión	Ser reconocidos públicamente como la red de colegios particulares subvencionados que logra los mayores avances en los aprendizajes de sus estudiantes.
Valores	Para cumplir nuestra misión y visión educativa, hemos definido tres valores cristianos que deberán estar presentes en nuestra labor diaria y que guiarán nuestro trabajo: Responsabilidad, Honestidad y Respeto.

El Colegio Santiago Pudahuel se encuentra dirigido por la Srta. Karina Ñanculeo Trina, quien permanece en el cargo desde el año 2013 a la fecha. El Equipo de Gestión se encuentra compuesto por dos Coordinadoras Pedagógicas (básica y media), Inspector General, Administradora y a contar del año 2020 por un Encargado de Convivencia Escolar.

ORGANIGRAMA COLEGIO SANTIAGO DE PUDAHUEL

Red Creceemos-Colegio Santiago de Pudahuel | Marzo 2021

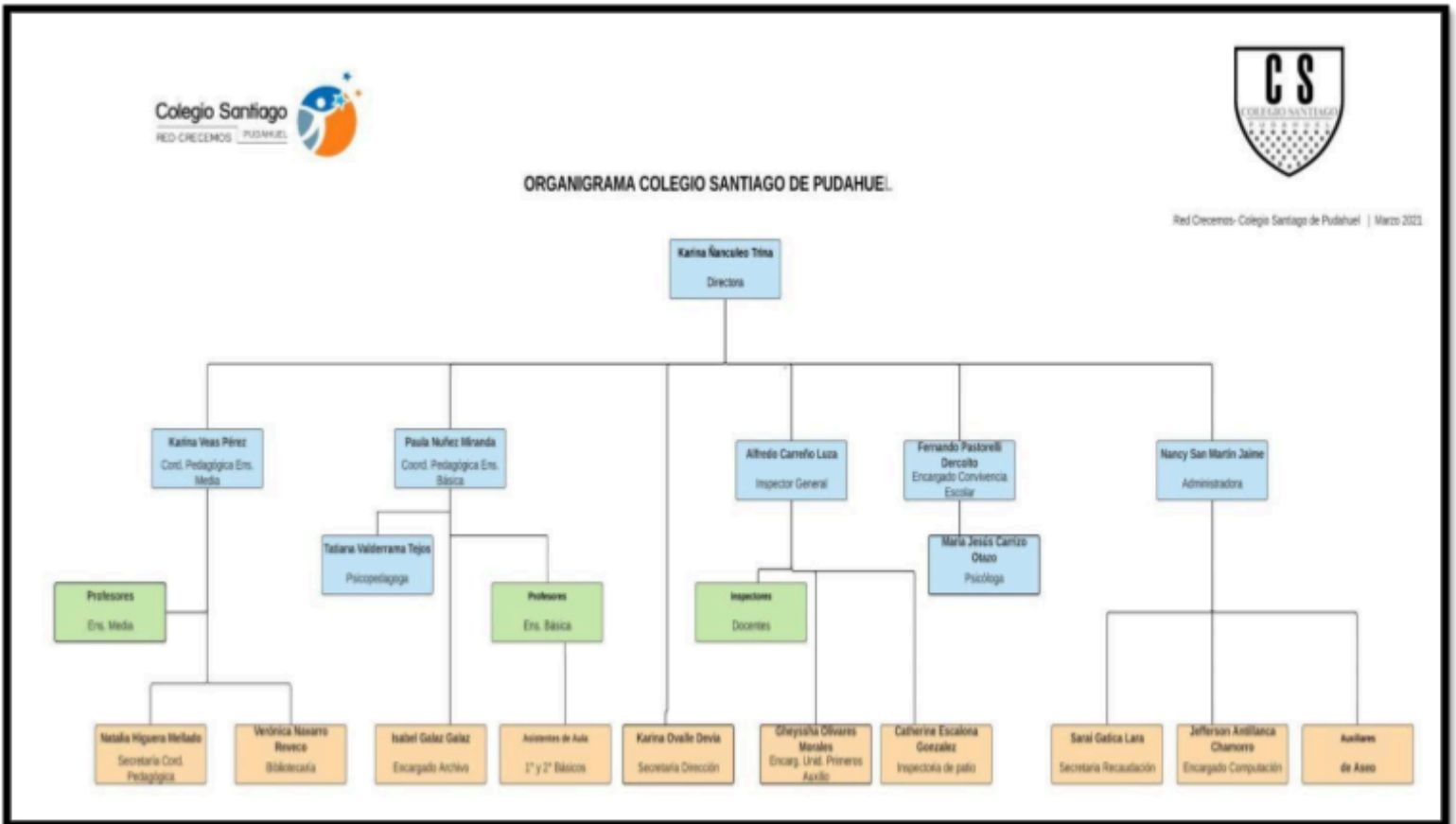


Fig. 8: Organigrama Colegio Santiago Pudahuel

En:

http://www.redcreceemos.cl/prontus_red/site/artic/20170409/asocfile/20170409210237/2_organigrama_csp_2021.pdf

Dentro del marco filosófico y valórico declarado por el establecimiento en su Proyecto Educativo Institucional (2016), establece tener cuatro sellos educativos detallados a continuación:

SELLOS EDUCATIVOS PEI 2016

Área Conocer	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a conocer las propias habilidades y competencias. • Aprender a conocer la importancia de la participación ciudadana. • Aprender a conocer la importancia de la familia. • Aprender a conocer la riqueza de la práctica deportiva
Área del Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a hacer trabajos en equipo • Aprender a hacer uso de los talentos propios en beneficio propio y de la comunidad • Aprender a hacer uso de métodos de resolución conflicto • Aprender a hacer uso de los procedimientos para lograr un objetivo personal y/o común.
Área del Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a ser un estudiante que valora el conocimiento de las ciencias y las humanidades • Aprender a ser un estudiante reflexivo y crítico. • Aprender a ser responsable, asumiendo compromisos propios y con los demás. • Aprender a ser flexible y escuchar las opiniones y críticas de otros.
Área del Convivir	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender a convivir en la diversidad étnica, cultural y social. • Aprender a convivir sin hacer uso de la violencia para resolver problemas. • Aprender a convivir en contextos de aprendizaje y recreación. • Aprender a convivir en base a la justicia, solidaridad y generosidad.



Dentro del mismo documento de gestión del establecimiento, se explicitan la misión, visión, valores y perfiles de la comunidad educativa. En el cuadro siguiente se presenta la misión, visión y valores declarados:

MARCO FILOSÓFICO COLEGIO SANTIAGO PUDAHUEL	
Misión	Nuestra misión se orienta a desarrollar integralmente en los estudiantes un espíritu colaborativo y comprometido de modo que alcancen los objetivos fundamentales de la formación académica, personal y social, en comunión con los valores del respeto, solidaridad, responsabilidad honestidad y superación.
Visión	Nuestra visión está orientada a ser una institución que busca la excelencia de nuestros estudiantes valorando y favoreciendo el desarrollo integral de habilidades blandas, tales como la empatía, responsabilidad, respeto, etc., y académicas a través del trabajo colaborativo y el compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa.
Valores	<ul style="list-style-type: none">• Respeto• Responsabilidad• Honestidad• Solidaridad• Superación

SÍNTESIS RESULTADOS SIMCE 2018

A continuación, se presenta información cuantitativa respecto a los resultados obtenidos en el SIMCE 2018¹³, en donde el establecimiento se encuentra

categorizado en rango Medio y a nivel general presenta resultados similares a instituciones educativas del mismo “Grupo Socioeconómico” (GSE).



Figura 9: Síntesis resultados SIMCE 2018. Agencia de la Calidad de la Educación.

A continuación, se presentan los resultados de los últimos cuatro años, a través de un gráfico, para poder ver su evolución, la cual no ha tenido importantes

¹³ Últimos resultados disponibles, debido a la suspensión de los procesos del año 2019 y 2020, el primero por la situación político – social iniciada desde del 18 de octubre de 2019 y el segundo derivado por la situación de pandemia COVID-19.

variaciones entre año y año, a excepción del periodo ocurrido entre las mediciones de los años 2015 y 2016, donde se observa un salto de 17 puntos en el caso de lenguaje y de 27 puntos en el caso de matemática.

Cabe destacar que estos gráficos solo son del nivel 4º básico, entendiendo que es este el nivel que se utiliza para la categorización del establecimiento.

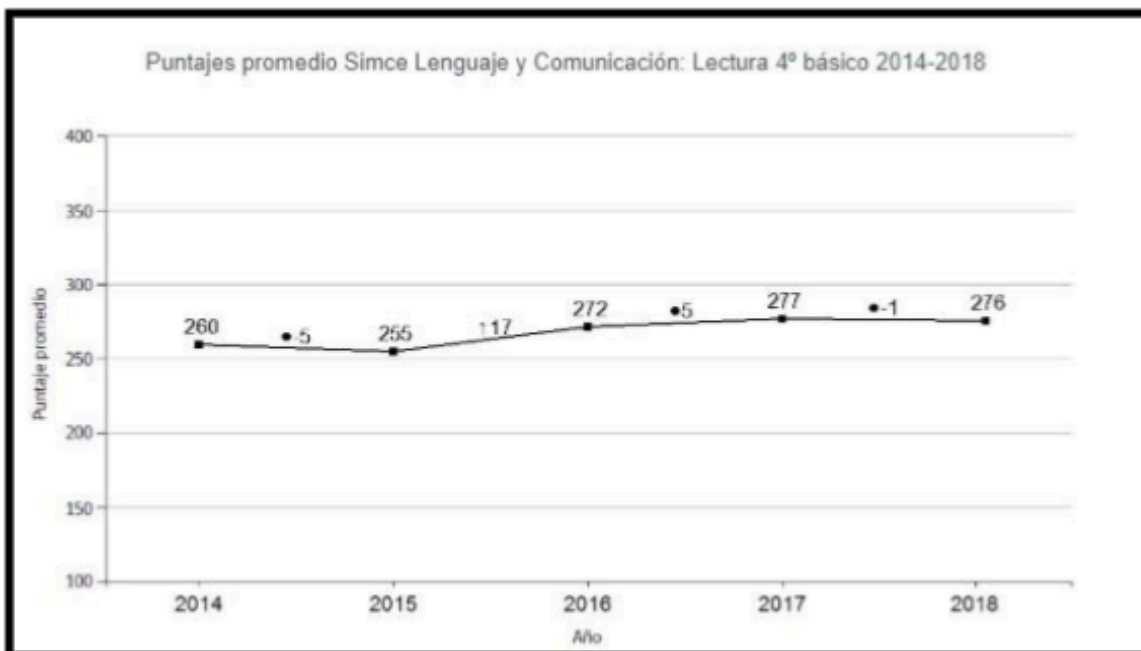


Fig. 10

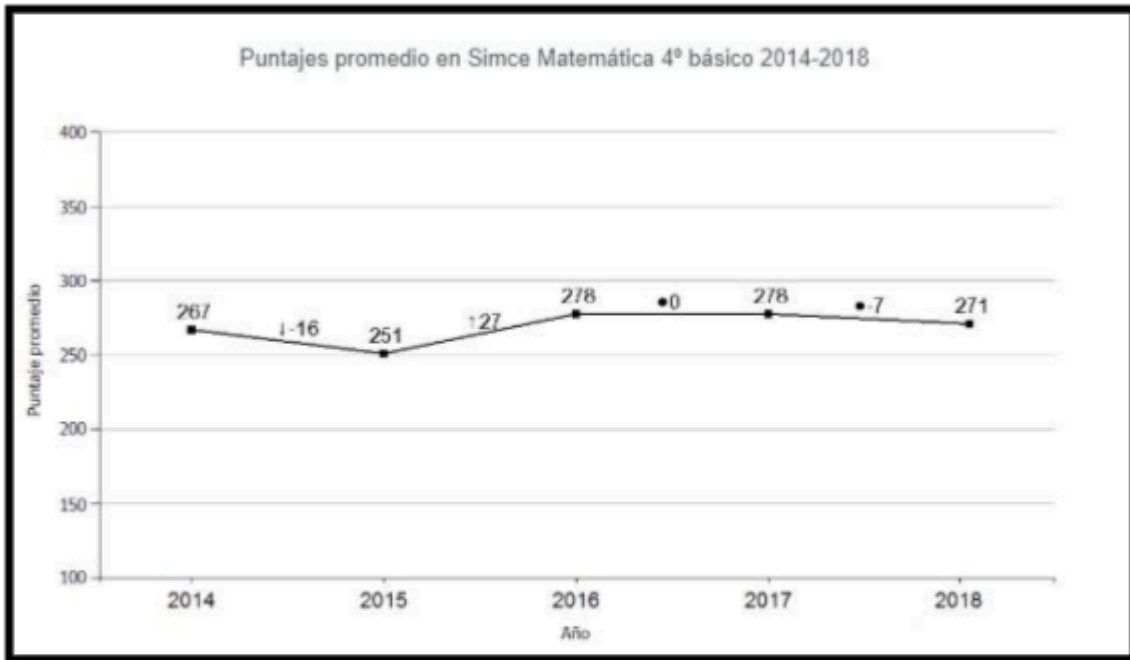


Fig. 11

Figuras 10 y 11: Puntajes promedio SIMCE Lenguaje y Matemática 2014-2018 Colegio Santiago de Pudahuel. Agencia de la Calidad de la Educación.

IMÁGENES DEL ESTABLECIMIENTO:



Fuente: http://www.redcrecemos.cl/historia-del-colegio-santiago-de-pudahuel/prontus_red/2018-01-24/014506.html



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES



DIAGNÓSTICO

INSTITUCIONAL

Para el desarrollo de este proyecto se realizó un diagnóstico institucional multiestamental, que incluyó la participación de padres y apoderados; profesores, profesoras, asistentes de la educación; y representantes de la comunidad de estudiantes.



Figura 12: Participantes Encuestas de Diagnóstico Institucional periodo 2021 – 2024. Abril 2021.

Este estudio se desarrolló durante el mes de abril del año 2021, para dar inicio al primer año del nuevo periodo del Convenio de Igual de Oportunidades – PME (2021 - 2024).

Dichas encuestas se realizaron en base a una escala de percepción reducida a 4 opciones: de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y no



sabe o no responde; respecto a enunciados textuales provenientes de los *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores* (MINEDUC, 2014), en la cual se pretende que los diferentes estamentos respondieran en torno a su percepción de cumplimiento de los estándares consultados.

El universo muestral considera a los diferentes miembros de la comunidad educativa del Colegio Santiago de Pudahuel antes descritos. El tamaño de la muestra variará respecto a la cantidad de consultados por instrumento y estamento diferenciándose estas instancias.

DIAGNÓSTICO REPRESENTANTE ESTUDIANTES

ANÁLISIS GENERAL

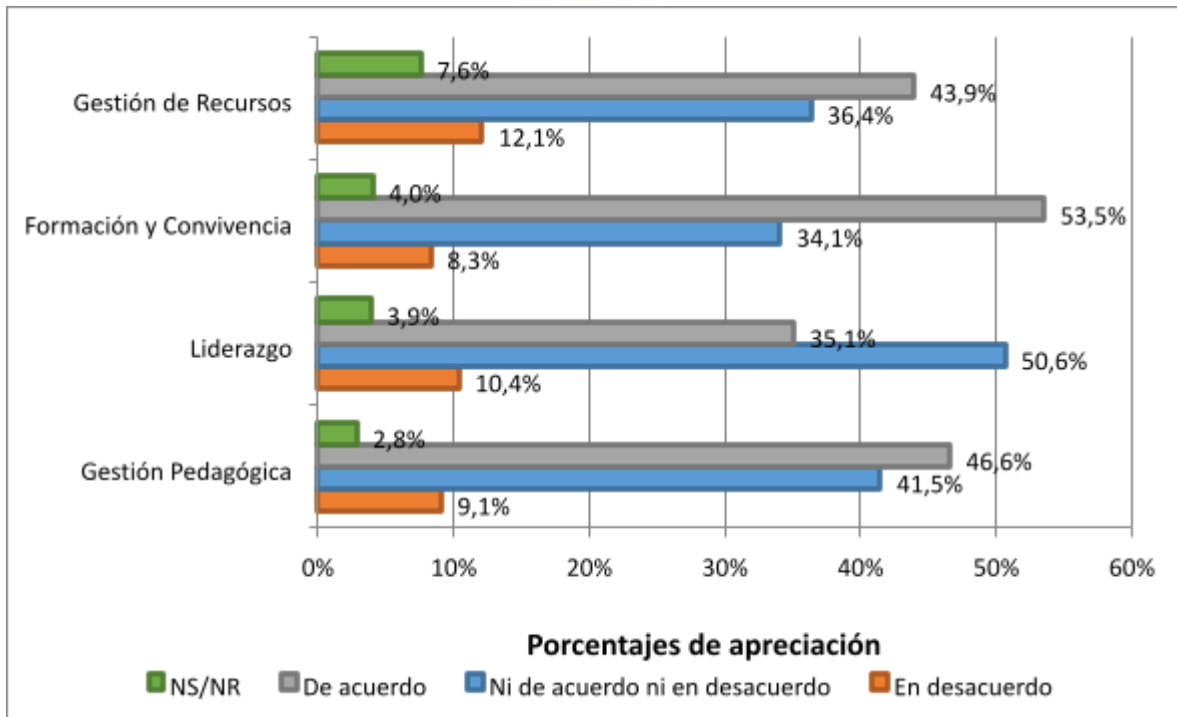
El siguiente informe presenta los datos recopilados de la encuesta para “Representantes de Estudiantes” aplicada en el Colegio Santiago Pudahuel respecto al Plan de Mejoramiento Educativo (PME 2021 - 2024), durante el mes de abril del año 2021.

Participantes	Tamaño de la Muestra	% respecto a al universo	Características del Muestreo
---------------	----------------------	--------------------------	------------------------------

1. Representantes Estudiantes	28 participantes	2.66%	Muestreo no probabilístico por conveniencia. Representantes estudiantes, dos por curso, dos cursos por nivel de 6° básico a IV° medio.
--------------------------------------	-------------------------	--------------	---

En primera instancia, se presentarán los promedios obtenidos en las cuatro temáticas evaluadas: Gestión Pedagógica, Liderazgo, Formación y Convivencia, y Gestión de Recursos. Luego, se realizará una presentación por cada una de las temáticas y los indicadores asociados.

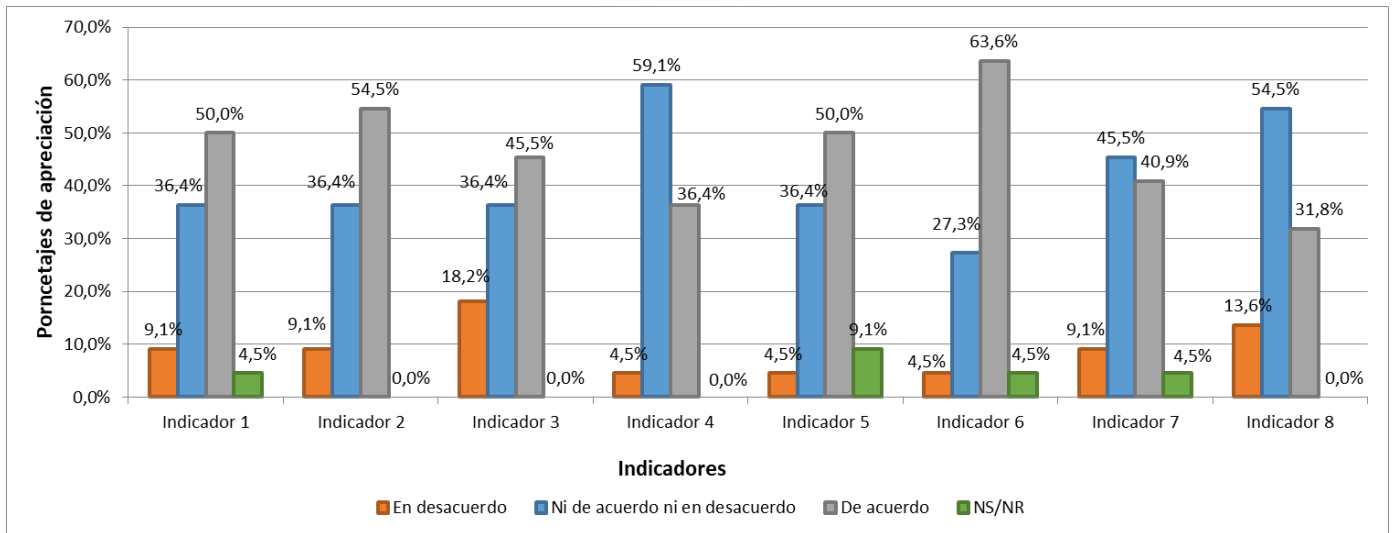
RESULTADOS GENERALES POR DIMENSIÓN



Aspectos a considerar

- En general, las 4 temáticas presentan alta aprobación de acuerdo al criterio “De acuerdo”.
- Es necesario revisar el área de Liderazgo, ya que tiene un 50,6% de “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”.

GESTIÓN PEDAGÓGICA



ASPECTOS A CONSIDERAR

- El **Indicador 6** tuvo el más alto criterio “De acuerdo” en la totalidad de ellos.
- Es necesario revisar los Indicadores **4, 7 y 8**, dado que el criterio “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” supera al “De acuerdo”.

INDICADORES GESTIÓN PEDAGÓGICA

Subdimensión Gestión Curricular:

1. El equipo directivo coordina la implementación de las Bases Curriculares y los programas de estudio.
2. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, retroalimentándolos y valoran sus logros y esfuerzos.

Subdimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula:

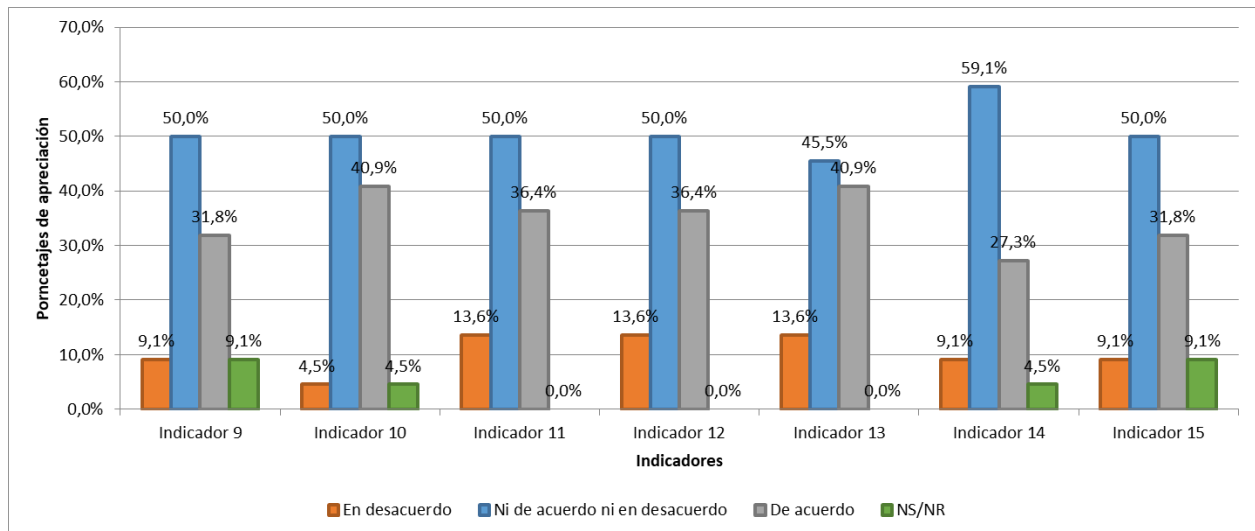
3. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.

Subdimensión Apoyo al

Desarrollo de los Estudiantes:

4. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos para apoyarlos.
5. El establecimiento cuenta con estrategias para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.
6. El establecimiento identifica estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos de apoyo.
7. El establecimiento identifica estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.
8. El establecimiento apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales al terminar la etapa escolar.

LIDERAZGO



ASPECTOS A CONSIDERAR



- Los **Indicadores 10 y 13** tuvieron el más alto criterio “De acuerdo” respecto a la totalidad de ellos.
- Es necesario analizar **todos** los indicadores de Liderazgo, dado que el criterio “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” supera al “De acuerdo” en todos ellos.

INDICADORES LIDERAZGO

Subdimensión Liderazgo del Director:

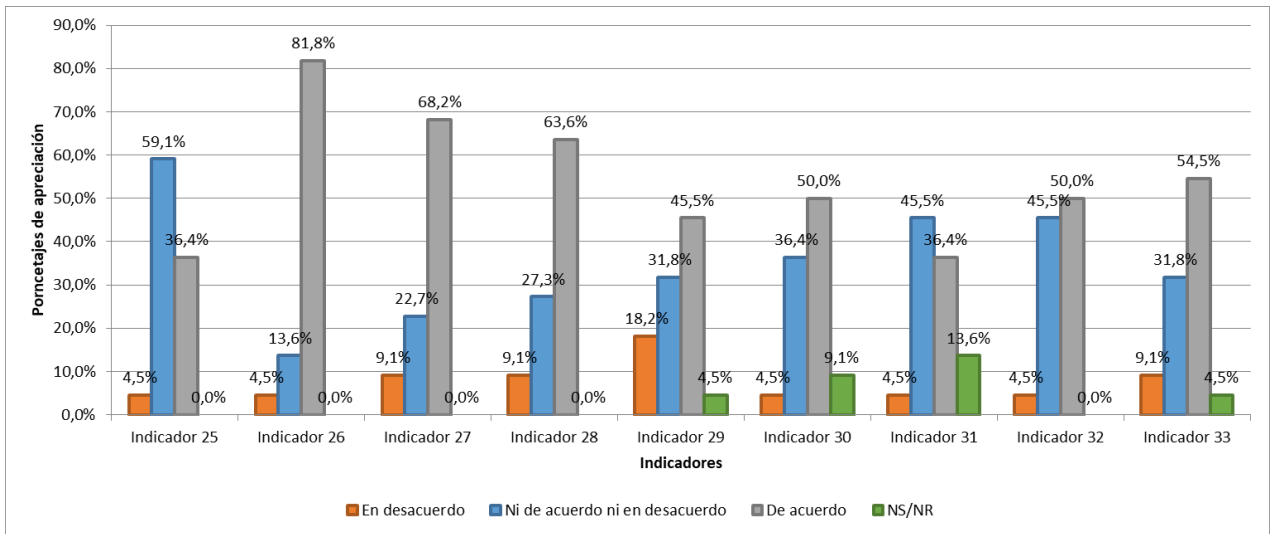
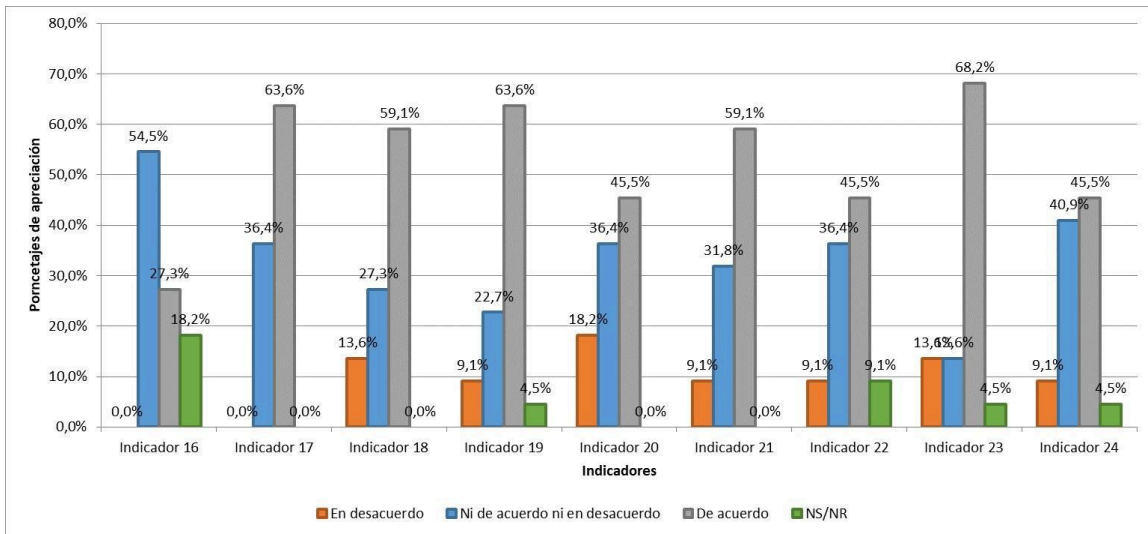
9. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.
10. El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad.
11. El director/a conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.
12. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.
13. El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.

Subdimensión Planificación y Gestión de Resultados:

14. El establecimiento cuenta con un PEI y define los lineamientos de la institución implementando estrategias para difundirlo.
15. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.

FORMACIÓN Y

CONVIVENCIA



ASPECTOS A CONSIDERAR

- Los **Indicadores 23, 26 y 27** tuvieron el más alto criterio “De acuerdo” respecto a la totalidad de ellos.
- Es necesario analizar los **Indicadores 16, 25 y 31**, dado que el criterio “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” supera al “De acuerdo” en todos ellos.



INDICADORES FORMACIÓN Y

CONVIVENCIA

Subdimensión Formación:

16. El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional.
17. El establecimiento declara que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.
18. El establecimiento modela y enseña a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.
19. Existe un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para la vida en común, lo difunde y exige que se cumpla.
20. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.
21. El establecimiento promueve hábitos de vida saludable y previene conductas de riesgo entre los estudiantes.
22. El establecimiento promueve la participación mediante el trabajo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres.
23. El establecimiento promueve de manera activa que los apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.

Subdimensión Convivencia:

24. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.
25. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.
26. El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad.
27. El establecimiento valora y promueve la diversidad y previene cualquier tipo de discriminación.

28. El establecimiento enfrenta y corrige las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.

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

Subdimensión Participación y Vida Democrática:

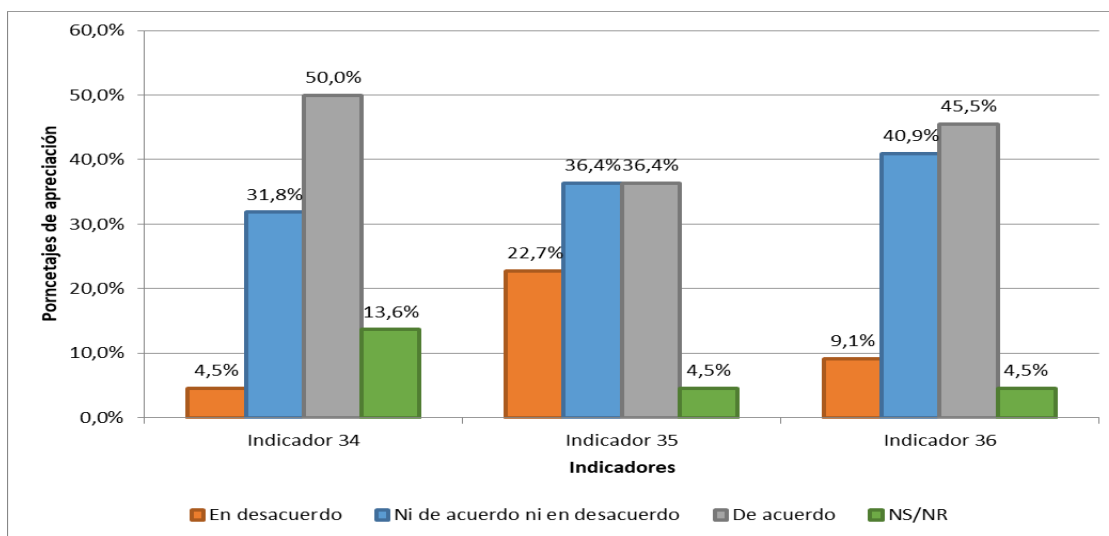
30. El establecimiento construye una identidad que genera sentido de pertenencia.

31. El establecimiento promueve en los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y realizar aportes a la comunidad.

32. El establecimiento fomenta entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.

33. El establecimiento promueve la formación democrática de los estudiantes a través del Centro de Alumnos y las directivas de curso.

GESTIÓN DE RECURSOS



ASPECTOS A CONSIDERAR



- Los **Indicadores 34 y 36** tuvieron el más alto criterio “De acuerdo” respecto a la totalidad de ellos.
- Es necesario analizar los **Indicador 35**, dado que el criterio “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” está en equivalencia al “De acuerdo”. También así, un 22,7% afirma que está en “Desacuerdo” con el **Indicador 35**.

INDICADORES GESTIÓN DE RECURSOS

Subdimensión Gestión de Recursos Financieros:

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

Subdimensión Gestión de Recursos Educativos:

35. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

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



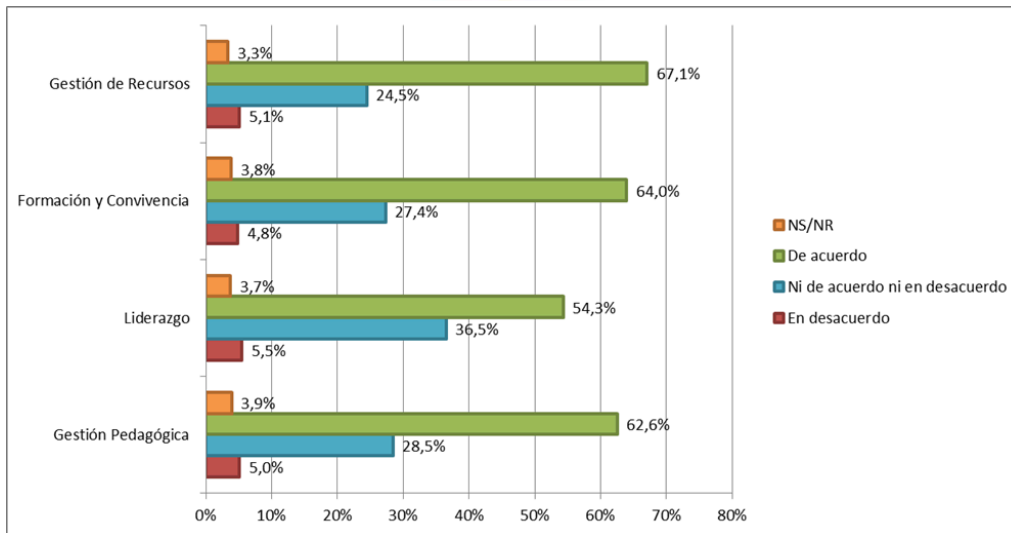
ANÁLISIS GENERAL

El siguiente informe presenta los datos recopilados de la encuesta para “Apoderados” aplicada en el Colegio Santiago Pudahuel respecto al Plan de Mejoramiento Educativo (PME 2021 - 2024), durante el mes de abril del año 2021.

Participantes	Tamaño de la Muestra	% respecto a al universo	Características del Muestreo
1. Madres, padres y apoderados	684 participantes	65.01%	Muestreo no probabilístico por conveniencia. Apoderados presentes en reunión mensual.

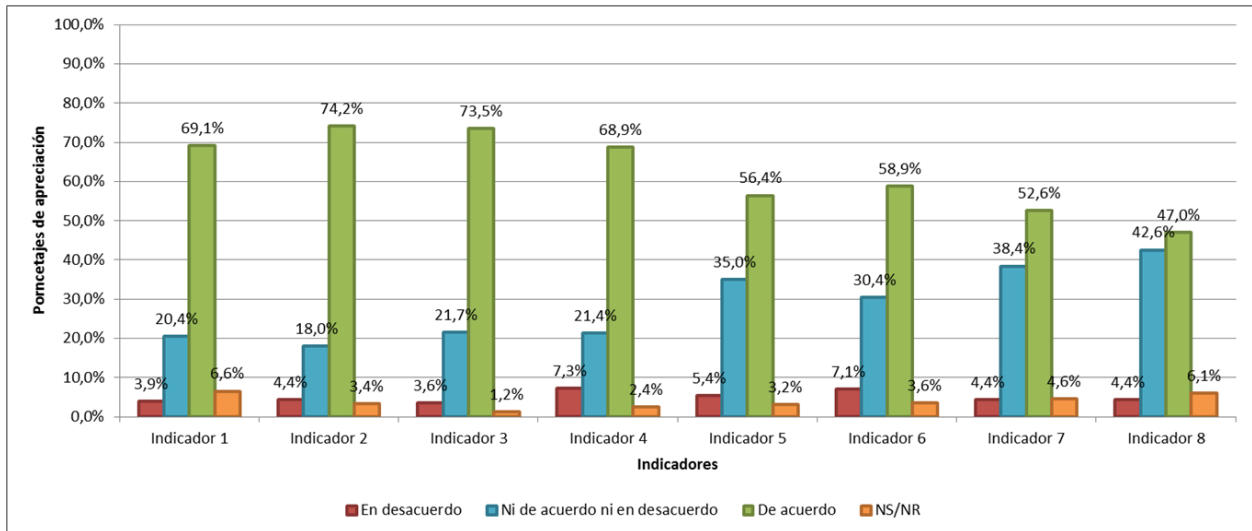
En primera instancia, se presentarán los promedios obtenidos en las cuatro temáticas evaluadas: Gestión Pedagógica, Liderazgo, Formación y Convivencia, y Gestión de Recursos. Luego, se realizará una visión general por indicador.

RESULTADOS GENERALES POR DIMENSIÓN



ASPECTOS A CONSIDERAR

- En general, el área de “Gestión de Recursos” tiene el más alto porcentaje en el criterio “De acuerdo”.
- Se sugiere revisar el área de “Liderazgo”, ya que tiene el más alto porcentaje “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.



ASPECTOS A CONSIDERAR

- El **Indicador 2** tiene el más alto porcentaje en el criterio “De acuerdo”.
- Se sugiere revisar los **Indicadores 7 y 8** por tener un alto porcentaje “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

INDICADORES GESTIÓN PEDAGÓGICA

Subdimensión Gestión Curricular:

1. El equipo directivo coordina la implementación de las Bases Curriculares y los programas de estudio.
2. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, retroalimentándolos y valoran sus logros y esfuerzos.

Subdimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula:

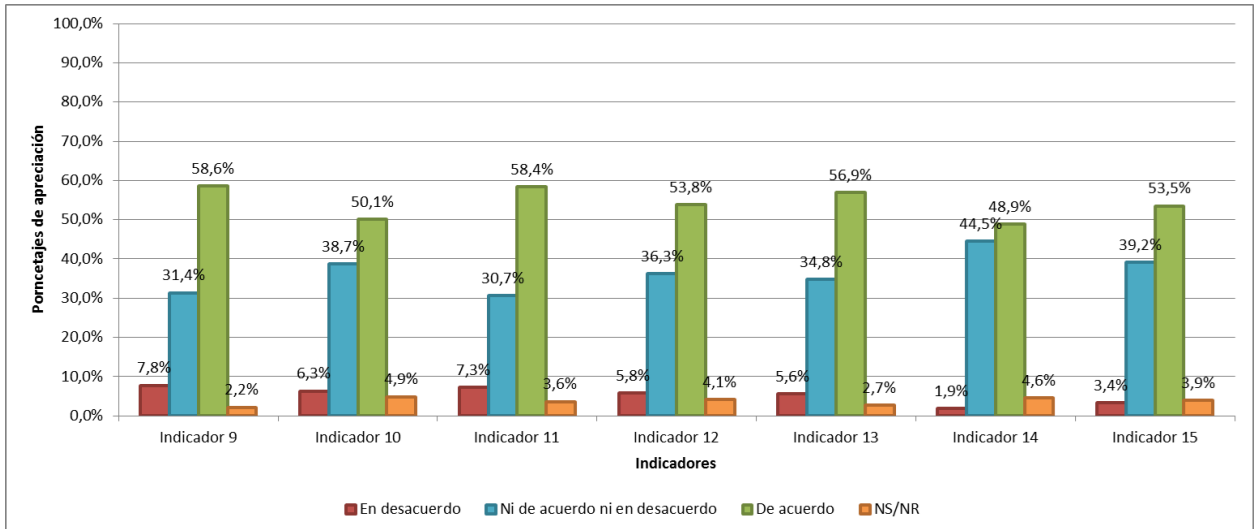


3. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.

Subdimensión Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes:

4. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos para apoyarlos.
5. El establecimiento cuenta con estrategias para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.
6. El establecimiento identifica estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos de apoyo.
7. El establecimiento identifica estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.
8. El establecimiento apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales al terminar la etapa escolar.

LIDERAZGO



ASPECTOS A CONSIDERAR

- El **Indicador 9** tiene el más alto porcentaje en el criterio “De acuerdo”.
- Se sugiere revisar los **Indicadores 10 y 14** por tener un alto porcentaje “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

INDICADORES LIDERAZGO

Subdimensión Liderazgo del Director:

9. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.
10. El director insta una cultura de altas expectativas en la comunidad.
11. El director/a conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.
12. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.
13. El director insta un ambiente cultural y académicamente estimulante.



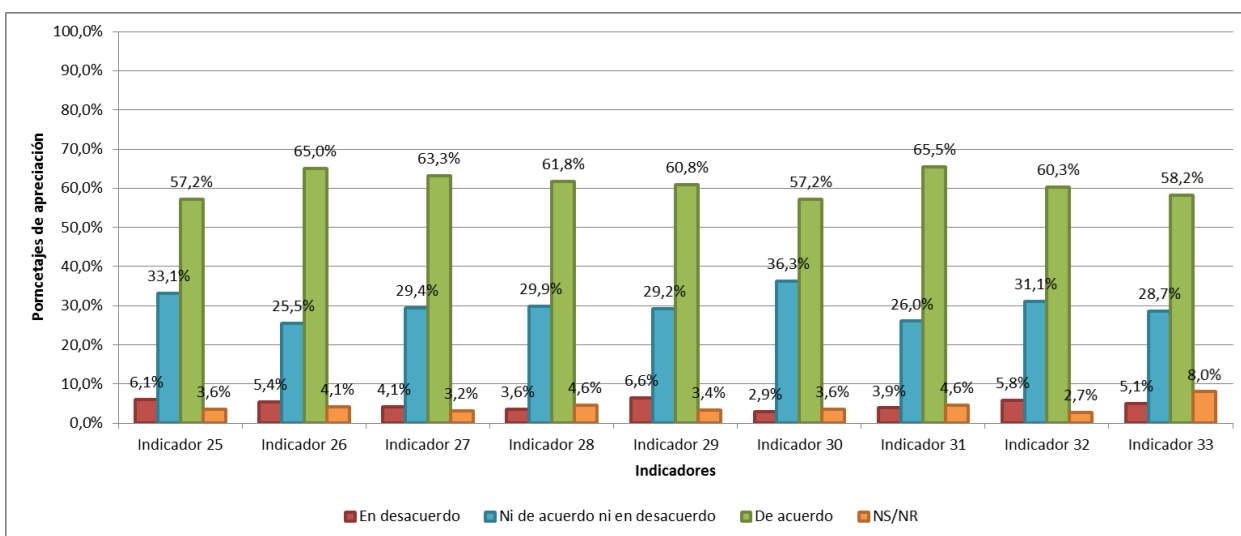
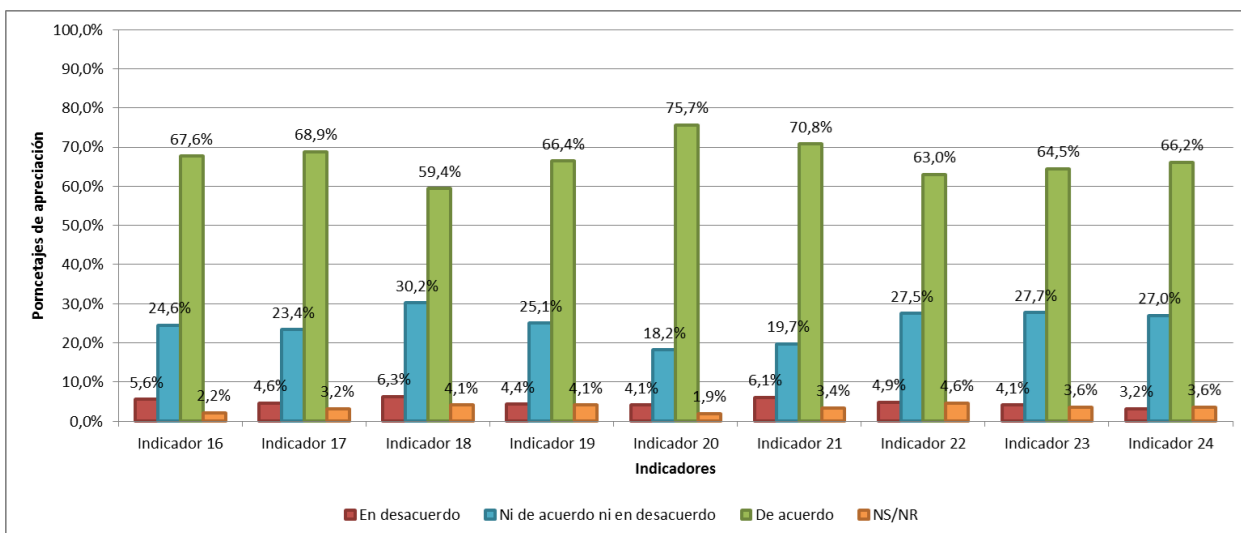
Subdimensión Planificación y

Gestión de Resultados:

14. El establecimiento cuenta con un PEI y define los lineamientos de la institución implementando estrategias para difundirlo.
15. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.

FORMACIÓN Y

CONVIVENCIA



ASPECTOS A CONSIDERAR

- El **Indicador 20** tiene el más alto porcentaje en el criterio “De acuerdo”.



- Se sugiere revisar los **Indicadores 18, 25 y 32** por tener un alto porcentaje “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

INDICADORES FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

Subdimensión Formación:

16. El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional.
17. El establecimiento declara que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.
18. El establecimiento modela y enseña a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.
19. Existe un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para la vida en común, lo difunde y exige que se cumpla.
20. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.
21. El establecimiento promueve hábitos de vida saludable y previene conductas de riesgo entre los estudiantes.
22. El establecimiento promueve la participación mediante el trabajo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres.
23. El establecimiento promueve de manera activa que los apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.

Subdimensión Convivencia:

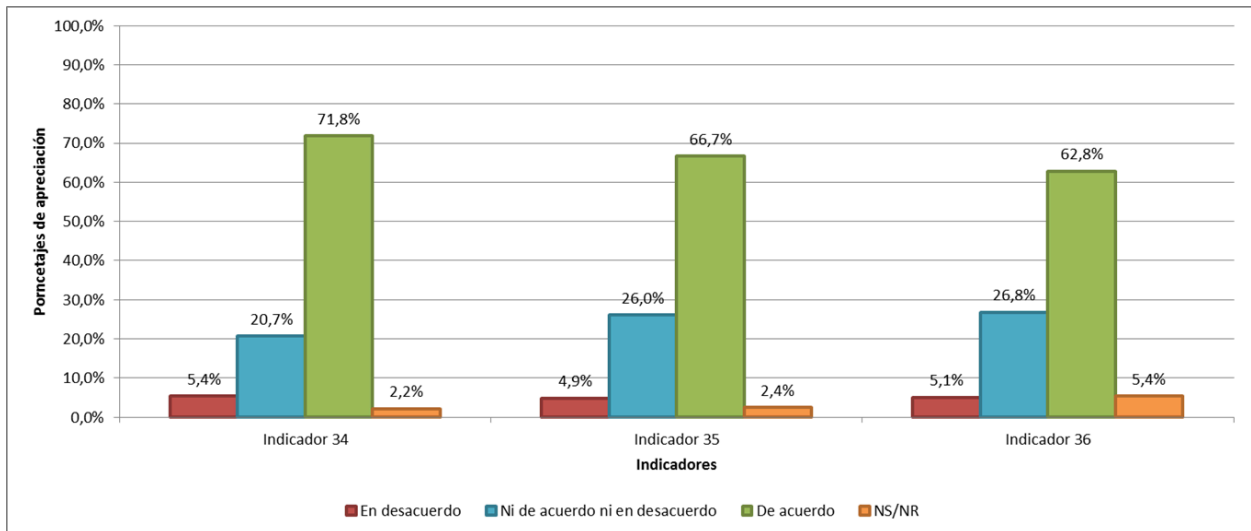
24. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.
25. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.



26. El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad.
27. El establecimiento valora y promueve la diversidad y previene cualquier tipo de discriminación.
28. El establecimiento enfrenta y corrige las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.
29. El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.

Subdimensión Participación y Vida Democrática:

30. El establecimiento construye una identidad que genera sentido de pertenencia.
31. El establecimiento promueve en los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y realizar aportes a la comunidad.
32. El establecimiento fomenta entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.
33. El establecimiento promueve la formación democrática de los estudiantes a través del Centro de Alumnos y las directivas de curso.



ASPECTOS A CONSIDERAR

- El **Indicador 34** tiene el más alto porcentaje en el criterio “De acuerdo”.
- Se sugiere revisar el **Indicador 36** por tener un alto porcentaje “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

INDICADORES GESTIÓN DE RECURSOS

Subdimensión Gestión de Recursos Financieros:

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

Subdimensión Gestión de Recursos Educativos:

38. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

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

DIAGNÓSTICO EQUIPO DE GESTIÓN, PROFESORAS Y PROFESORES

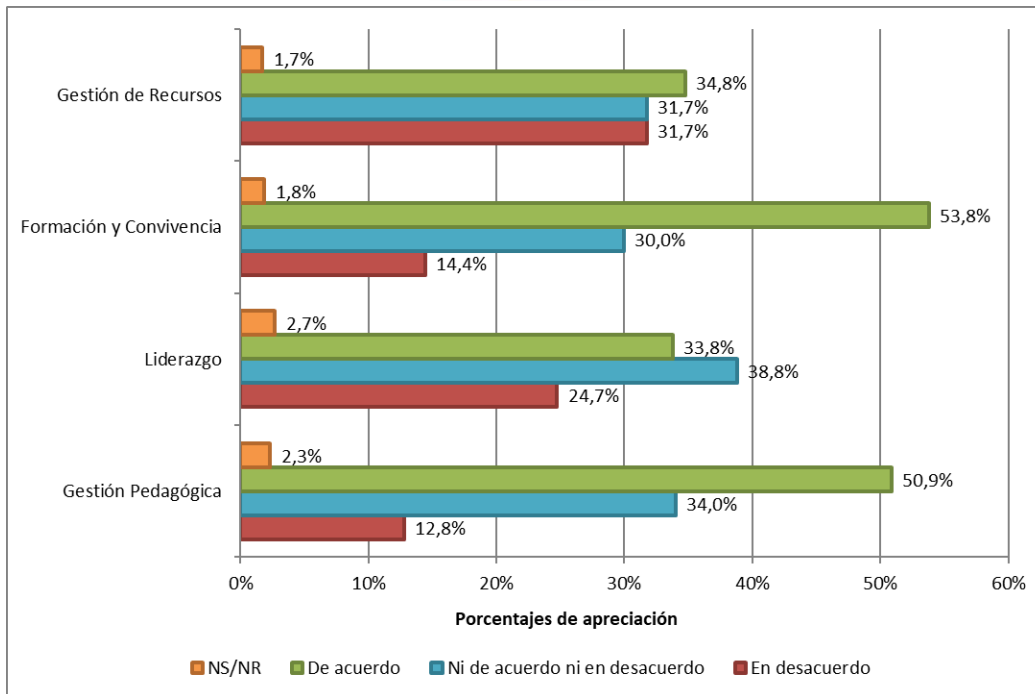
ANÁLISIS GENERAL

El siguiente informe presenta los datos recopilados de la encuesta para “Profesores” aplicada en el Colegio Santiago Pudahuel respecto al Plan de Mejoramiento Educativo (PME 2021 - 2024), durante el mes de abril del año 2021.

Participantes	Tamaño de la Muestra	% respecto a al universo	Características del Muestreo
1. Profesores/as 2. Equipo de Gestión 3. Asistentes de la Educación	48 participantes	91%	Muestreo no probabilístico por conveniencia.

En primera instancia, se presentarán los promedios obtenidos en las cuatro temáticas evaluadas: Gestión Pedagógica, Liderazgo, Formación y Convivencia, y Gestión de Recursos. Luego, se realizará una presentación por cada una de las temáticas y los indicadores asociados.

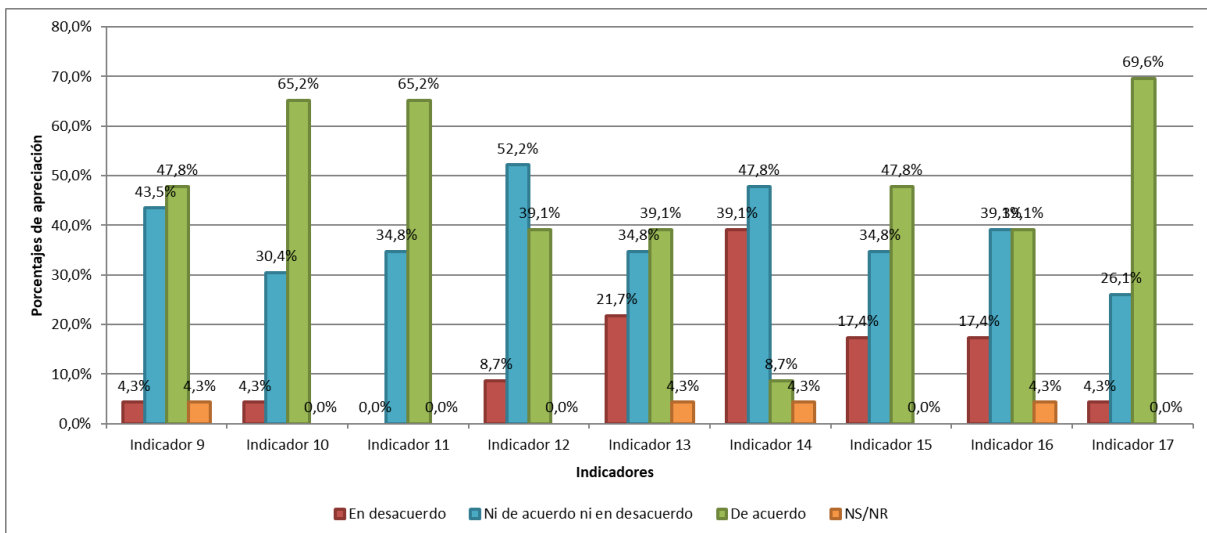
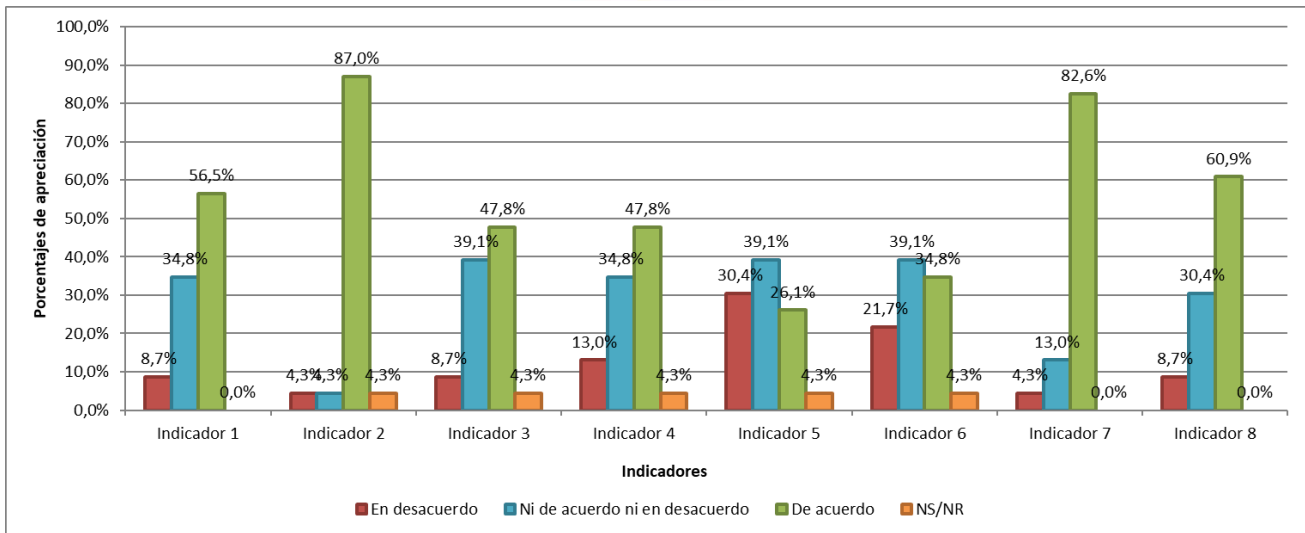
RESULTADOS GENERALES POR DIMENSIÓN



ASPECTOS A CONSIDERAR

- En general, las 4 temáticas presentan alta aprobación de acuerdo al criterio “De acuerdo”.
- Es necesario revisar el área de Liderazgo, ya que tiene un 38,8% de “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”. Así también, es necesario revisar la temática Gestión de Recursos, dado que hay un 31,7% de los encuestados que está en “Desacuerdo”, según el promedio de los indicadores generales en esta temática.

GESTIÓN PEDAGÓGICA



ASPECTOS A CONSIDERAR

- Los **Indicadores 2, 7 y 17** tuvieron el más alto criterio “De acuerdo” en la totalidad de ellos.
- Es necesario revisar los **Indicadores 5, 6, 12 y 14**, dado que el criterio “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” supera al “De acuerdo”. Así también, es necesario



analizar qué sucede con los
tienen un porcentaje importante de
“Desacuerdo” en evaluación.

Indicadores 5, 13 y 14 que

INDICADORES GESTIÓN PEDAGÓGICA

Subdimensión Gestión Curricular:

1. El equipo directivo acuerda con los docentes lineamientos para la implementación efectiva del currículum.
2. Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
3. El equipo directivo apoya a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de otros materiales educativos.
4. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.
5. El equipo directivo monitorea permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.
6. El equipo directivo promueve entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos.

Subdimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula:

7. Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.
8. Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.
9. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.

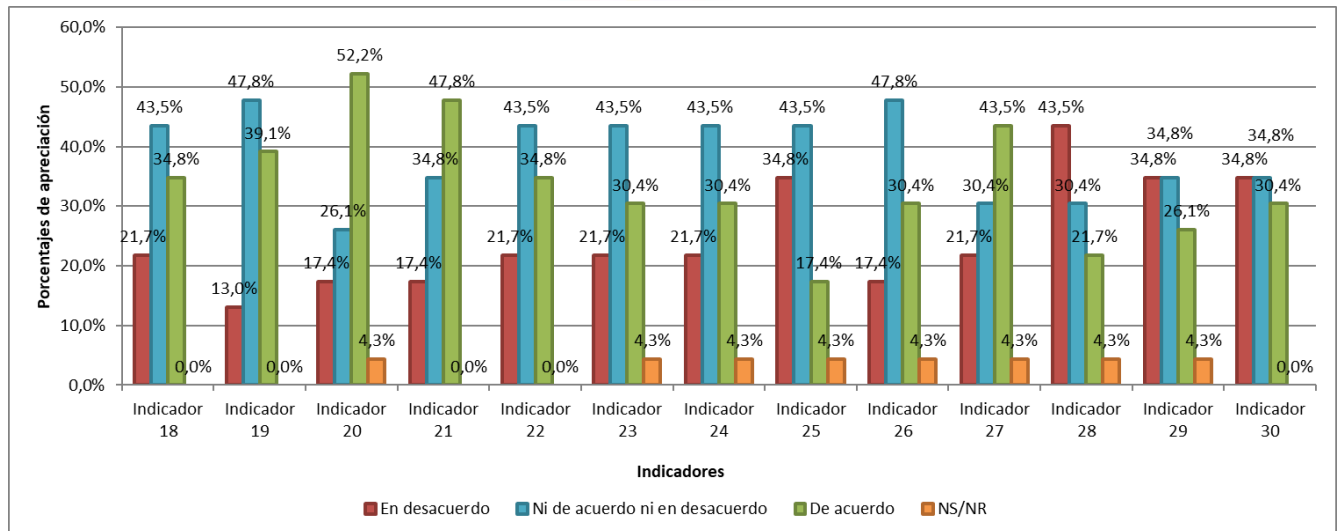


10. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.
11. Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.
12. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.

Subdimensión Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes:

13. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje.
14. El establecimiento cuenta con estrategias para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.
15. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.
16. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar.
17. El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios al finalizar la etapa escolar.

LIDERAZGO



ASPECTOS A CONSIDERAR

- Los **Indicadores 20, 21 y 27** tuvieron el más alto criterio “De acuerdo” respecto a la totalidad de ellos.
- Es necesario analizar **casi todos** los indicadores de Liderazgo, dado que el criterio “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” supera al “De acuerdo” en todos ellos. Así también, es necesario analizar los **Indicadores 25, 28, 29 y 30**, que tienen un porcentaje importante de “Desacuerdo” en evaluación.

INDICADORES LIDERAZGO

Subdimensión Liderazgo del Director:

- 18.El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.
- 19.El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.
- 20.El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad.



21. El director/a conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.
22. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.
23. El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.

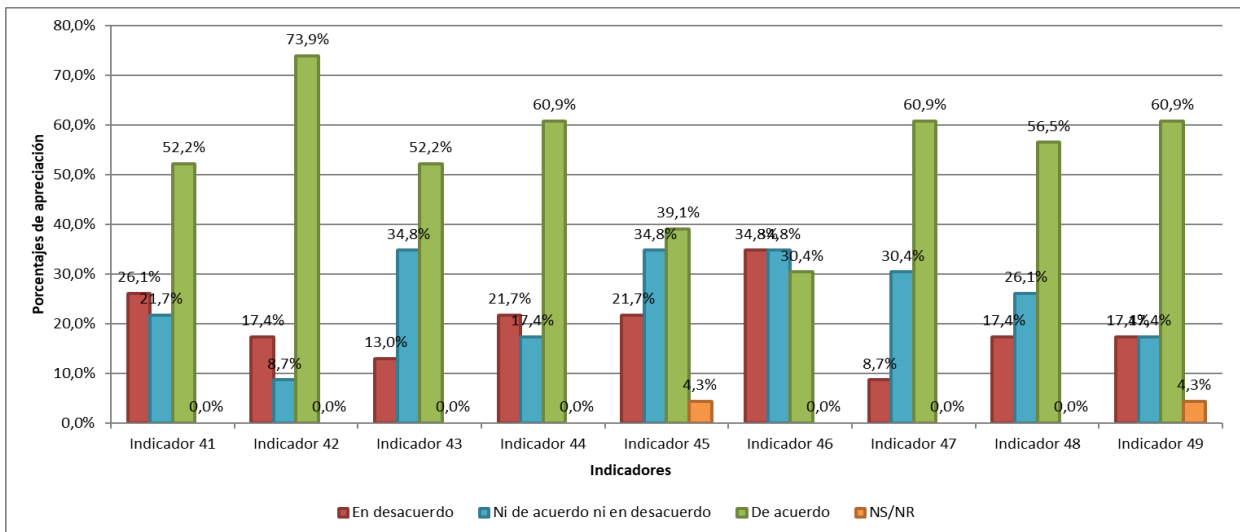
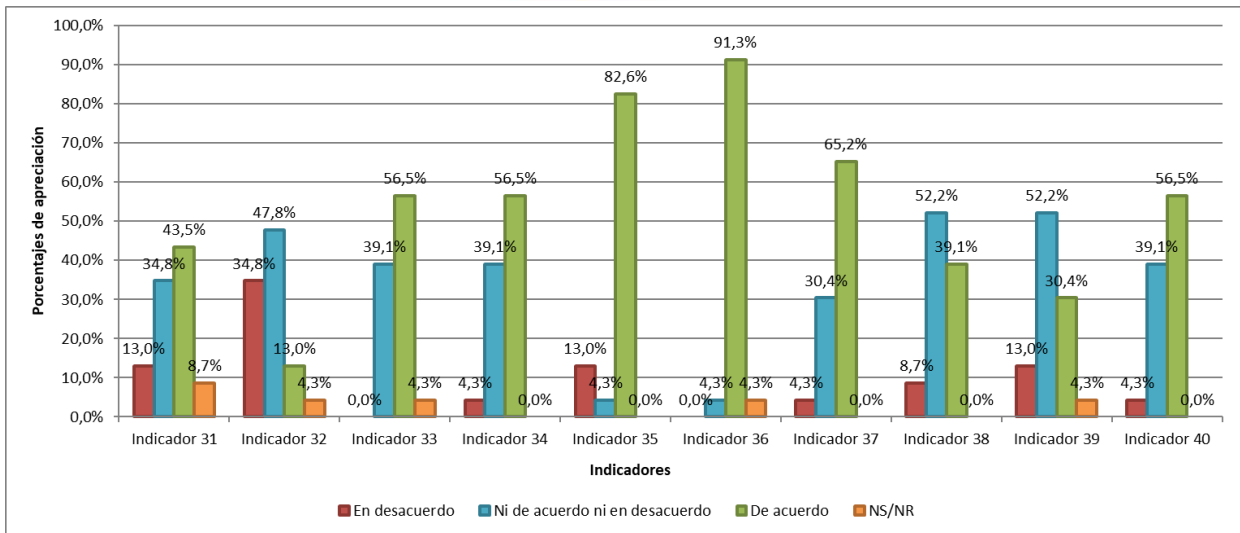
Subdimensión Planificación y Gestión de Resultados:

24. El establecimiento cuenta con un PEI actualizado que define claramente los lineamientos de la institución.
25. El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.
26. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.
27. El director/a instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.

Subdimensión Liderazgo del Sostenedor:

28. El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros y cumple con sus compromisos.
29. El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.
30. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.

FORMACIÓN Y CONVIVENCIA



ASPECTOS A CONSIDERAR

- Los **Indicadores 35, 36 y 42** tuvieron el más alto criterio “De acuerdo” respecto a la totalidad de ellos.
- Es necesario analizar los **Indicadores 32, 38 y 39**, dado que el criterio “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” supera al “De acuerdo” en todos ellos. Así también, es



necesario analizar los **Indicadores 32, 41, 42 y 46**, que tienen un porcentaje importante de “Desacuerdo” en evaluación.

INDICADORES FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

Subdimensión Formación:

31. El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el PEI.
32. El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.
33. El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la expresión de altas expectativas.
34. El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.

Subdimensión Convivencia:

35. El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común.
36. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.
37. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.
38. El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa.
39. El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los apoderados se involucren en el proceso educativo.
40. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes.

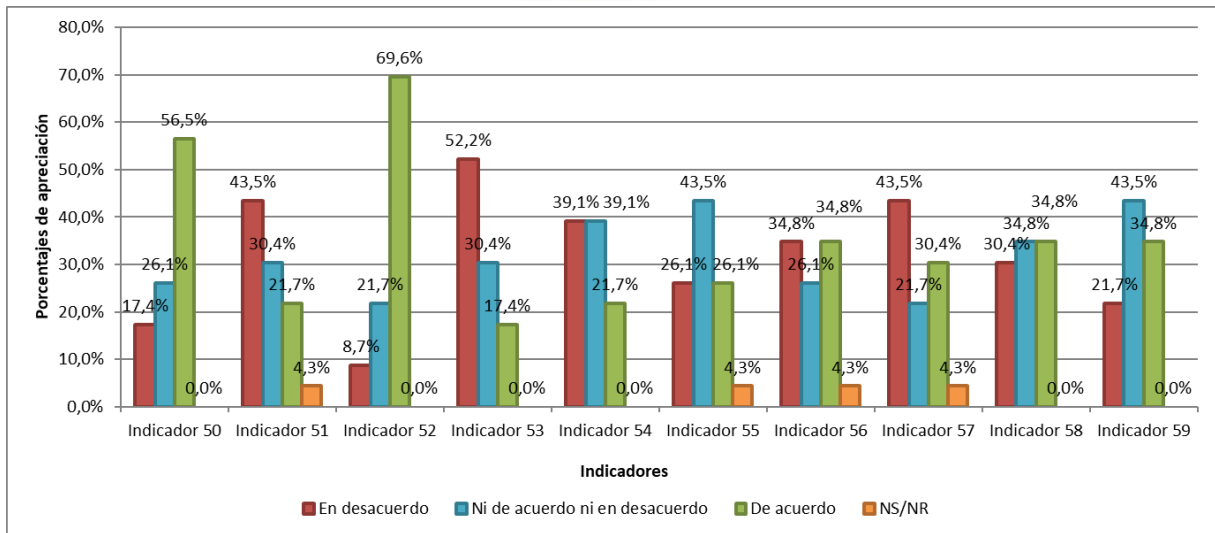


41. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.
42. El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad.
43. El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos.
44. El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes.
45. El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.

Subdimensión Participación y Vida Democrática:

46. El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación.
47. El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad.
48. El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones.
49. El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes.

GESTIÓN DE RECURSOS



ASPECTOS A CONSIDERAR

- Los **Indicadores 50 y 52** tuvieron el más alto criterio “De acuerdo” respecto a la totalidad de ellos.
- Es necesario analizar los **Indicadores 55 y 59**, dado que el criterio “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” está en equivalencia al “De acuerdo”. Así también, es necesario analizar los **Indicadores 51, 52, 54, 56 y 57**, que tienen un porcentaje importante de “Desacuerdo” en evaluación.

INDICADORES GESTIÓN DE RECURSOS

Subdimensión Gestión de Personal:

50. El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.
51. El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal.
52. El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.
53. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje.



54. El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.
55. El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.
56. El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.
57. El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.
58. El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.
59. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En base a las encuestas de percepción realizadas a los diferentes miembros de la comunidad educativa del Colegio Santiago de Pudahuel, podemos concluir que en todos los procesos las dimensiones más descendidas son las de Liderazgo y Gestión de Recursos, a excepción de esta última en el caso de padres y apoderados.

Respecto a la dimensión de liderazgo, esta cobra relevancia, ya que, según lo abordado por este proyecto y el marco teórico sustentado en los Estándares Indicativos de Desempeño, es esta dimensión la que tiene un mayor impacto en los aprendizajes de calidad de los estudiantes, después del trabajo en aula abordado en la dimensión de Gestión Pedagógica. Esta percepción es compartida por los tres grupos muestrales.

A continuación, se presenta un desglose de los resultados en torno a los estamentos consultados mediante las encuestas de percepción.

ANÁLISIS ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN REPRESENTANTES DE ESTUDIANTES

Análisis Gestión Pedagógica:

La dimensión Gestión Pedagógica evaluada por los representantes de apoderados, presenta resultados que pueden ser interpretados como medianamente negativos, ya que, aunque la opción “de acuerdo” se impone sobre las otras, las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “en desacuerdo” sumadas son mayoritarias.

El indicador que presenta mejores resultados es el número 6 y los que presentan resultados desfavorables son el 4, 7 y 8. En estos casos todos estos



indicadores pertenecen a la subdimensión de Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes.

Análisis Liderazgo:

La dimensión de Liderazgo, presenta resultados donde la opción que se impone es “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, estando esta lógica presente durante los 7 indicadores evaluados.

En los indicadores 9 y 15, correspondientes a las subdimensiones de Liderazgo del Director y Planificación y Gestión de Resultados, respectivamente, presentan un porcentaje cercano al 10% donde los representantes de apoderados no responden dentro de las tres opciones ofrecidas.

Las dos subdimensiones evaluadas presentan resultados similares en la distribución de respuestas en todas las opciones, no se presentan cambios en el ordenamiento de estas.

Análisis Formación y Convivencia:

Formación y Convivencia es la dimensión que presenta mejores resultados respecto a la distribución de las respuestas por parte de los representantes de los apoderados, y en donde se impone de forma más clara la alternativa “de acuerdo” en los resultados generales.

Los resultados destacados a nivel de indicadores son: 17, 19, 23 y 26. Siendo los tres primeros, parte de la subdimensión de Formación y el último de Convivencia, dejando sin representación a la última subdimensión evaluada Participación y Vida Democrática.

En el caso contrario los indicadores con menor desempeño son: 16, 25 y 31, uno de cada una de las subdimensiones evaluadas. Se destaca el indicador 25 el cual dice: “El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes”.



Análisis Gestión de Recursos:

Los resultados de esta dimensión son positivos en términos generales (opción D.A. es superior al 53%), pero la distribución de las alternativas hace que por ejemplo porcentualmente la opción en desacuerdo sea la más alta a nivel de todas las dimensiones (sobre 12%).

La subdimensión de Gestión de Recursos Educativos es la más descendida. El indicador 35 “El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes”, incluso presenta el más amplio porcentaje de desacuerdo de la dimensión, alcanzando el 22.7%, y presentándose un empate entre las opciones “de acuerdo” y “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

ANÁLISIS ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN MADRES, PADRES Y APODERADOS

Análisis Gestión Pedagógica:

La dimensión Gestión Pedagógica presenta una alta tasa de aprobación por parte de los apoderados participantes en la encuesta, superando el 62% de alternativas “de acuerdo “. No obstante, a esta buena evaluación, esta dimensión se encuentra por detrás de Gestión de Recursos y Formación y convivencia, solo encontrándose por sobre la dimensión de liderazgo.

Las subdimensiones Gestión Curricular y Enseñanza y aprendizaje en el aula presentan los mejores resultados alcanzando en cada indicar el 70%. Caso contrario es el de la subdimensión de Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes, donde los resultados correspondientes a la opción “de acuerdo”, se encuentran a la baja, llegando al indicador 8 a encontrarse por debajo del 50%.



En general la opción “en desacuerdo” no supera el 8% en ninguna de los 8 indicadores, la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo” presenta una tendencia al alza en el orden de los indicadores del 1 al 8.

El indicador 2 “Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, retroalimentándolos y valoran sus logros y esfuerzos”, es el que presenta mejores resultados, superando el 74% “de acuerdo” y presenta el porcentaje más bajo en la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con un 18%.

Los resultados más negativos se ven en los indicadores tendientes a explorar la percepción de apoderados respecto del apoyo psicosocial, vocacional y laboral una vez que egresen del establecimiento. Dentro de esta área se destaca el indicador 8 el cual presenta el mayor porcentaje de alternativas en la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, y la menor en la opción “de acuerdo” el cual dice: “El establecimiento apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales al terminar la etapa escolar”.

Análisis Liderazgo:

La dimensión de Liderazgo es la que presenta los resultados más descendidos respecto de las 4 dimensiones de esta encuesta, a pesar de esto no existe ningún indicador en donde no se imponga la opción “de acuerdo”. La opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo” presenta un porcentaje general más alto que en las otras dimensiones, al igual que la opción “en desacuerdo”.

El indicador que presenta un mayor porcentaje de aprobación corresponde a la subdimensión Liderazgo del Director número 9: “El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento”. Por el contrario, el indicador que presenta resultados más descendidos es el 14: “El establecimiento cuenta con un PEI y define los lineamientos de la institución implementando estrategias para difundirlo”, donde la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo” presenta un alto porcentaje muy cercano a



la opción favorable. La opción en desacuerdo sea la más baja de esta dimensión solo alcanzando el 1.9%.

Esta situación presentada en el indicador 14, puede deberse a que los apoderados saben que el establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional, pero no perciben acciones que lo difundan y hagan conocido por parte de los miembros de la Comunidad Educativa.

Análisis Formación y Convivencia:

La dimensión de Formación y Convivencia es la que presenta un menor porcentaje de opciones “en desacuerdo” a nivel general de la dimensión, presentando resultados de percepción ampliamente positivos donde no hay ningún indicador en el cual sea puesto en riesgo la opción “de acuerdo”.

Las tres subdimensiones (formación, Convivencia y Participación y Vida Democrática) presentan resultados estables donde la opción “de acuerdo” se impone sobre las otras.

En términos generales la dimensión se encuentra positivamente valorada.

Análisis Gestión de Recursos:

La dimensión de Gestión de Recursos es la cual presenta un mayor porcentaje de percepción positiva por parte de los apoderados, comparado con las otras dimensiones.

Sus resultados son estables en las dos subdimensiones evaluadas y los resultados en los tres indicadores presentan similares porcentajes por opción.

Se hace necesario comprar los resultados de estos indicadores con los resultados arrojados por otros estamentos de la Comunidad Educativa.



ANÁLISIS ENCUESTAS DE GESTIÓN, PROFESORAS Y PROFESORES

PERCEPCIÓN EQUIPO DE

Análisis Gestión Pedagógica:

En términos generales la dimensión presenta una alta valoración positiva, en promedio superior al 50% en opiniones “de acuerdo”.

Los docentes valoran ampliamente el trabajo realizado en función de sus clases, ya sea a través del trabajo previo a estas como planificaciones o durante el desarrollo de sus clases (las propias y las del resto del cuerpo docente).

Las valoraciones menos positivas, donde se impone la alternativa “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y donde la alternativa “en desacuerdo” tiene mayor porcentaje en comparación con otros indicadores, se da en los indicadores donde intervienen otros estamentos en el proceso de la Gestión Pedagógica como el Equipo Directivo. También se nota una baja percepción en los indicadores que pretenden evaluar las acciones de los profesores y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes como el indicar 12 “Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.”

Se hace necesario analizar la percepción del cuerpo docente respecto de las funciones de Gestión Pedagógica ejecutadas por el Equipo Directivo, indicadores en los cuales existe resultados más descendidos.

Análisis Liderazgo:

Esta dimensión es la que presenta resultados más descendidos respecto de toda la encuesta, en la cual la mayoría de los indicadores presenta un porcentaje mayor de alternativas “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, incluso en los indicadores 28, 29 y 30, que hacen referencia a la subdimensión de Liderazgo del Sostenedor,



presenta una imposición de la alternativa “en desacuerdo” incluso imponiéndose por un considerable porcentaje por sobre las otras alternativas.

Los indicadores que presentan resultados en donde el “de acuerdo” se impone (20, 21 y 27), hacen referencia a percepciones del cuerpo docente a la función realizada por la directora, incluso 2 de estos indicadores corresponden a la subdimensión de Liderazgo del Director, como “El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad” y “El director/a conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento”.

Se debe revisar por completo esta dimensión en función a los impactos que provoca o puede provocar en el proceso de aprendizaje efectivo de los estudiantes.

Análisis Formación y Convivencia:

La dimensión de Formación y Convivencia presenta el mayor porcentaje de respuestas en la alternativa “de acuerdo”, superando el 53% en la encuesta a nivel general. Se destacan los indicadores 35, 36 y 42 correspondientes a la subdimensión de Convivencia, los cuales superan el 70% incluso llegando a más del 90%. Dentro de los anteriores indicadores, existe una altísima valoración al rol del profesor/a jefe/a y su acompañamiento a los estudiantes.

Los indicadores con evaluaciones más descendidas hacen referencia al monitoreo del Plan de Formación, al intencionamiento de la participación del estamento de apoderados en actividades y el proceso educativo de los estudiantes, la prevención del acoso escolar y la construcción de identidad institucional y participación. Se repite el concepto de participación en los ámbitos más descendidos.

A pesar de la buena evaluación de la dimensión, es necesario tomar en cuenta la baja percepción de inclusión y participación a algunos estamentos



detectada por los profesores del establecimiento, cabe destacar que esta percepción incluye los esfuerzos que ellos mismos realizan para revertir esta situación, incluyéndolos en la problemática.

Análisis Gestión de Recursos:

Esta dimensión presenta altos niveles de desaprobación por parte del cuerpo docente, aunque en términos generales presenta un leve porcentaje de alternativas superiores “en acuerdo”.

Dentro de las percepciones positivas, hacen referencia a la gestión y administración efectiva del personal, y el cumplimiento de la normativa educacional vigente.

En el otro extremo (desacuerdo) se encuentran los indicadores que hacen referencia a la disposición de recursos didácticos e insumos que tributen al aprendizaje de los estudiantes y las medidas para el reconocimiento del trabajo del personal que incentiven su buen desempeño.

Según análisis se hace necesario estudiar los niveles de percepción y ejecución de esta dimensión, ante los impactos que este puede generar en otras dimensiones.

PLAN DE MEJORAMIENTO

Con la finalidad de dar respuesta al diagnóstico institucional del Colegio Santiago de Pudahuel, se diseñó un Plan de Mejoramiento Educativo (PME), en donde reconoceremos algunos elementos que se visualizan en la siguiente figura:

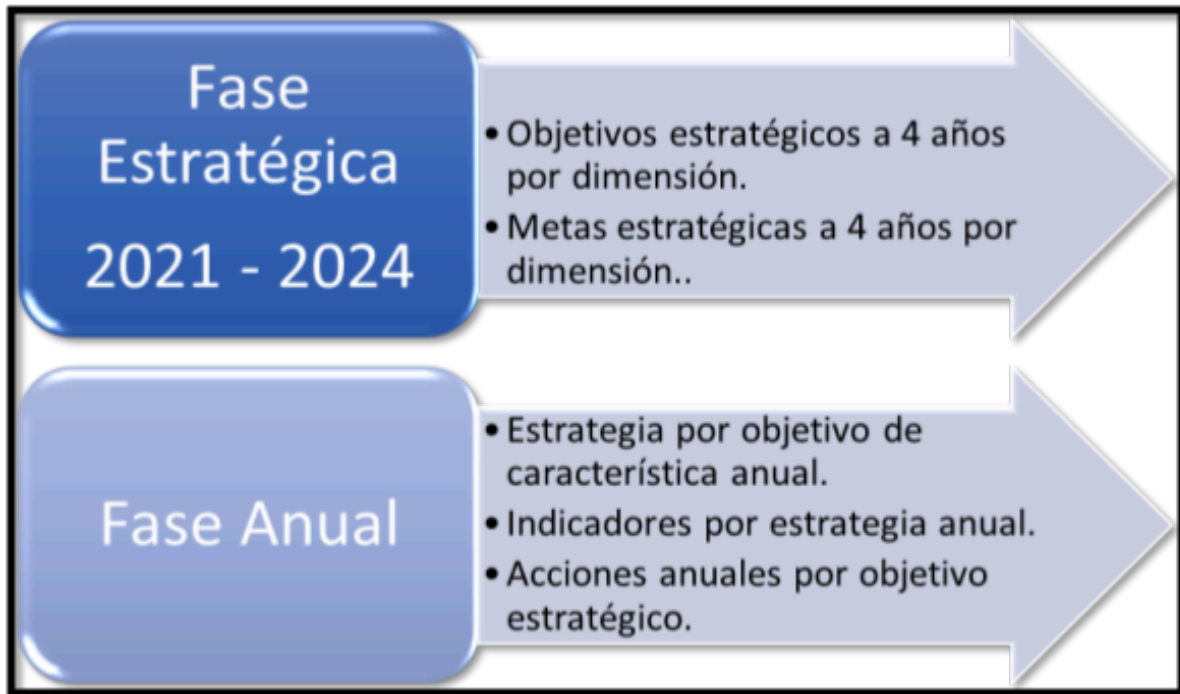


Figura 13: Fases PME.

OBJETIVOS Y METAS ESTRATÉGICAS

DIMENSIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA	ESTRATEGIA ANUALIZADA
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Fomentar prácticas pedagógicas de formación en distintas áreas de la Dimensión	Se dará cumplimiento al 100% del Plan de Perfeccionamiento al final del período en los docentes	Diseño del Plan de Perfeccionamiento. Proceso continuo de capacitación a docentes en el desarrollo de

	<p>Gestión Pedagógica, mediante el desarrollo de un Plan de Perfeccionamiento para todos los profesores con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes y los resultados obtenidos.</p>	<p>del establecimiento que se desempeñan en los distintos niveles y asignaturas, desde 1° básico hasta IV° medio.</p>	<p>habilidades en los estudiantes.</p>
--	---	---	--



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

	<p>Instalar el trabajo por departamentos que permita movilizar los estándares educativos en las asignaturas de lenguaje y matemática.</p>	<p>Al término del periodo cumplir con la implementación e instauración del trabajo por departamento, donde el 100% de los docentes participará considerando la(s) asignatura (s) que imparte.</p>	<p>Sistematizar reuniones por departamentos donde de compartan metodologías y experiencias de trabajo efectivo en el aula. Permitiendo movilizar los estándares de aprendizaje.</p>
--	---	---	---

LIDERAZGO	<p>La directiva su equipo de gestión promueven un Ambiente laboral colaborativo, para mejorar las dimensiones de convivencia de escolar y gestión pedagógica.</p>	<p>A través de este trabajo se evidenciará un tránsito del 20% de los estudiantes que se encuentran en el nivel insuficiente al nivel elemental y del elemental al adecuado, según resultados de pruebas estandarizadas nacionales con respecto al porcentaje de los últimos 4 años entre el 2015 al 2018¹⁴.</p>	<p>Desarrollar un trabajo colaborativo entre los distintos integrantes de la comunidad escolar con el fin de generar los apoyos necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.</p>
	<p>Fortalecer los canales de comunicación y participación de los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje y</p>	<p>A lo menos el 70 % de los padres y apoderados participa en actividades declaradas en el Plan de Vinculación.</p>	<p>Plan de Vinculación de Padres, Apoderados y profesores en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.</p>

¹⁴ Se considera el periodo 2015 – 2018, debido a la suspensión del proceso SIMCE durante el año 2019 y año 2020.

	<p>formación de sus hijos, a través de un Plan de Vinculación de Apoderados y profesores.</p>		
<p>CONVIVENCIA ESCOLAR</p>	<p>Promover el desarrollo de habilidades blandas en los docentes y asistentes de la educación que les permita adquirir estrategias de prevención de situaciones conflictivas que se dan al interior del colegio.</p>	<p>Lograr disminuir en un 10% anual los conflictos declarados en el reglamento de convivencia que puedan vivir los niños y niñas al interior del colegio, considerando la información del año 2020.</p>	<p>Resolución de conflictos en los integrantes de la comunidad escolar a través de la incorporación de capacitaciones y actividades de fortalecimiento del buen trato y de valores institucionales.</p>

	Fortalecer la identidad institucional del establecimiento a través de la apropiación y adhesión de la Comunidad	Lograr un 70% de conocimiento y apropiación del PEI por parte de los diferentes actores de la Comunidad Escolar.	Desarrollar un trabajo colaborativo entre los distintos integrantes de la comunidad escolar.
	Escolar hacia el Proyecto Educativo Institucional (PEI)		
GESTION DE RECURSOS	Mejorar la administración y organización de los recursos en función del PEI y los resultados de aprendizaje proyectados.	Se dará cumplimiento al 100% del Plan de Gestión de Recursos al final del período, levantando anualmente las necesidades en función de las metas institucionales.	Seguimiento de adquisiciones, reposición y reparación de implementos tecnológicos y pedagógicos.

	Mejorar la satisfacción general de los recursos humanos del establecimiento a partir de estrategias de evaluación y retroalimentación del desempeño.	Que al menos el 75% del recurso humano del establecimiento reconoce que se valora su trabajo y se incentiva el buen desempeño.	Mejorar el sistema de reconocimiento.
--	--	--	---------------------------------------

PLAN ANUAL

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO	META	ACCIÓN	RESPONSABLE
GESTIÓN PEDAGÓGICA	<p>Gestión Curricular</p> <p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Fomentar prácticas pedagógicas de formación en distintas áreas de la Dimensión Gestión Pedagógica, mediante el desarrollo de un Plan de Perfeccionamiento para todos los profesores con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes y los resultados obtenidos.</p>	<p>Se dará cumplimiento al 100% del Plan de Perfeccionamiento al final del período en los docentes del establecimiento que se desempeñan en los distintos niveles y asignaturas, desde 1° básico hasta IV° medio.</p>	<p>Apoyo a la gestión pedagógica:</p> <p>Fortalecer la gestión pedagógica en las diferentes asignaturas del currículum nacional, mediante el apoyo y acompañamiento desde coordinación a profesores según lineamientos institucionales.</p>	Jefe Técnico



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

				<p>Estrategias para gestionar resultados académicos en función de metas de aprendizaje:</p> <p>Acompañar a los docentes a través de la entrega de propuestas de acciones pedagógicas que impacten positivamente en el proceso de enseñanzaaprendizaje de los estudiantes, a partir de los resultados obtenidos en los instrumentos de</p>	Jefe Técnico
--	--	--	--	--	--------------

				<p>medición de niveles de logro por objetivos de aprendizaje en las diversas asignaturas del Currículum Nacional.</p>	
--	--	--	--	---	--



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

	Gestión Curricular Enseñanza y aprendizaje en el aula Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Instalar el trabajo por departamentos que permita movilizar los estándares educativos en las asignaturas de lenguaje y matemática.	Al término del periodo cumplir con la implementación e instauración del trabajo por departamento, donde el 100% de los docentes participará considerando la(s) asignatura(s) que imparte.	Formalización de departamentos por área: La dirección y el Equipo de Coordinadores formalizarán la instancia de reunión por departamentos una vez al mes, con el objetivo de planificar actividades, y evaluaciones para el buen desarrollo curricular de cada subsector.	Dirección. Jefe Técnico.
				Perfeccionamiento a jefes de departamento: perfeccionar al personal encargado de articular los programas de formación correspondientes a las asignaturas de lenguaje y matemática, que permita alinear los objetivos institucionales con políticas de calidad y	Dirección. Jefe Técnico.

				<p>equidad para el aprendizaje de los y las estudiantes.</p>	
<p>LIDERAZGO</p>	<p>Liderazgo del director</p> <p>Liderazgo del Sostenedor.</p> <p>Planificación y gestión de resultados</p>	<p>La directora y su equipo de gestión promueven un Ambiente laboral colaborativo, para mejorar los resultados obtenidos en pruebas estandarizadas</p>	<p>A través de este trabajo se evidenciará un tránsito del 20% de los estudiantes que se encuentran en el nivel insuficiente al nivel elemental y del elemental al adecuado, según resultados de pruebas estandarizadas nacionales con respecto al porcentaje de los últimos 4 años entre el 2015 al 2018¹⁵.</p>	<p>Metodología de trabajo con la familia:</p> <p>Asesorar al Equipo de Gestión en acciones de intervención para la participación de la familia en la comunidad escolar, adhiriendo al proceso educativo y permitan mejorar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Programa de coaching educativo:</p> <p>Desarrollar habilidades en los aspectos cognitivos, emocionales, lingüísticos y conductuales en la figura del director y su Equipo de</p>	<p>Dirección.</p> <p>Encargado de Convivencia.</p> <p>Sostenedor.</p>

¹⁵ Se considera el periodo 2015 – 2018, debido a la suspensión del proceso SIMCE durante el año 2019 y año 2020.

Gestión, a través de un programa

	Liderazgo del director	Fortalecer los canales de comunicación y participación de los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje y formación de sus hijos, a través de un Plan de Vinculación de Apoderados y profesores.	A lo menos el 70 % de los padres y apoderados participa en actividades declaradas en el Plan de Vinculación.	de entrenamiento grupal y coaching individual.	Encargado de convivencia.
	Liderazgo del Sostenedor.			<p>Plan de vinculación con la familia:</p> <p>Promover canales de comunicación con la familia a través de diversos medios. Fortaleciendo la participación y el sentido de pertenencia con la institución.</p>	
Planificación y gestión de resultados				<p>Asesoramiento PME:</p> <p>Asesorar al Equipo de Gestión en la elaboración, implementación y monitoreo del PME a través de metodología participativa e inclusiva de todos los estamentos que componen la Comunidad Educativa.</p>	<p>Sostenedor.</p> <p>Dirección.</p>

CONVIVENCIA ESCOLAR	Formación Convivencia escolar	Promover el desarrollo de habilidades blandas en los docentes y asistentes de la educación que les permita adquirir estrategias de prevención de	Lograr disminuir en un 10% anual los conflictos declarados en el reglamento de convivencia que puedan vivir los niños y niñas al interior del colegio, considerando la información del año 2020.	Plan de gestión de la convivencia escolar: Desarrollar un Plan de Gestión de Convivencia Escolar que tenga interacción con los distintos estamentos de la comunidad, y que permita	Encarga de convivencia.
		situaciones conflictivas que se dan al interior del colegio.		mejorar los indicadores de desarrollo personal y social (IDPS), de la última medición.	
				Apoyo psicosocial: Desarrollar un sistema de apoyo en herramientas psicosociales para profesoras, profesores y asistentes de la educación que permita Fortalecer las habilidades de resolución de conflictos, a través de talleres internos de formación.	Encargado de convivencia.

	<p>Formación</p> <p>Convivencia escolar</p> <p>Participación y vida democrática</p>	<p>Fortalecer la identidad institucional del establecimiento a través de la apropiación y adhesión de la Comunidad Escolar hacia el Proyecto Educativo</p>	<p>Lograr un 70% de conocimiento y apropiación del PEI por parte de los diferentes actores de la Comunidad Escolar.</p>	<p>Desarrollo de hábitos positivos y promoción del autocuidado escolar:</p> <p>Apoyar al Equipo de Gestión en la Implementación de un plan de participación de estudiantes en distintos talleres que les permita generar una apropiación de los sellos y valores institucionales declarados en el PEI, como la empatía,</p>	<p>Encargo de convivencia.</p>
		<p>Institucional (PEI)</p>		<p>responsabilidad, compromiso y valoración por el autocuidado.</p> <p>Actualización PEI:</p> <p>Promover jornadas de análisis, con todos los estamentos de la comunidad educativa, para determinar pertinencia y asertividad del Proyecto Educativo Institucional para su actualización. (2021-2024).</p>	<p>Sostenedor.</p> <p>Equipo de Gestión.</p>

GESTIÓN DE RECURSOS	Gestión de los resultados financieros.	Mejorar la administración y organización de los recursos en función del PEI y los resultados de aprendizaje proyectados.	Se dará cumplimiento al 100% del Plan de Gestión de Recursos al final del período, levantando las necesidades en función de las metas institucionales.	<p>Plan de adquisición de recursos:</p> <p>Gestionar la adquisición de recursos y materiales pedagógicos, deportivos, artísticos y otros para el establecimiento que beneficie el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes según el PEI.</p>	<p>Sostenedor.</p> <p>Director.</p> <p>Administrador.</p>
	Gestión de los recursos educativos			<p>Plan de gestión de recursos:</p> <p>Gestionar la eficiente administración de los recursos disponibles en el establecimiento con el fin de</p>	<p>Dirección.</p> <p>Administrador.</p>
	Gestión de los resultados financieros.	Mejorar la satisfacción general de los recursos humanos del establecimiento a partir de estrategias de evaluación y retroalimentación del desempeño.	Que al menos el 75% del recurso humano del establecimiento reconoce que se valora su trabajo y se incentiva el buen desempeño.	<p>atender las necesidades de los usuarios en todas las áreas del currículum.</p> <p>Sistema de reconocimiento :</p> <p>Implementar un sistema de reconocimiento y evaluación de la labor de los docentes y asistentes de la educación a partir de la realización de un trabajo eficiente.</p>	<p>Sostenedor.</p> <p>Director.</p>
	Gestión del personal.				

				<p>Jornadas de fortalecimiento del clima laboral:</p> <p>Mejoramiento clima laboral a través de instancias de colaboración institucional entre docentes y asistentes de la educación con el propósito de intercambiar prácticas pedagógicas y valóricas para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.</p>	Director.
--	--	--	--	--	-----------

BIBLIOGRAFÍA

- MINEDUC (2014). *Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores*. Decreto Supremo de Educación N° 73/2014. Unidad de Currículum y Evaluación.
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia (2005). *Decreto 100 fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile*. Recuperado en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302&idParte=>
- MINEDUC (2009). *Ley N°20.370 Establece la Ley General de Educación*. Recuperado en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>
- MINEDUC (2011). *Ley N°20.529 Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación parvularia, básica y media y su fiscalización*. Recuperado en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028635>
- MINEDUC (2015). *Ley N°20.845 de inclusión escolar que regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el*



lucro en establecimientos educativos que reciben aportes del estado. Recuperado en:

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

- MINEDUC (2008). *Ley N°20. 248 establece ley de subvención escolar preferencial*. Recuperado en:
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=269001&idParte=&idVersion=>
- MINEDUC (2019). Estadísticas de la educación 2018. División de Planificación y Presupuesto Subsecretaría de Educación Ministerio de Educación, República de Chile. Recuperado en:
<https://centroestudios.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/100/2019/11/ANUARIO-2018-PDF-WEB-FINALr.pdf>
- MINEDUC (2021). *Plan de mejoramiento educativo: Herramienta de planificación y gestión de la escuela. Orientaciones técnicas para sostenedores y equipos escolares 2021*. División de Educación General Ministerio de Educación. Recuperado en:
<https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/55/2021/02/Orientaciones-PME-2021-en-contexto-depandemia.pdf>
- MINEDUC (2019). Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo. División de Educación General Ministerio de Educación. Recuperado en:
https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/55/2019/02/26-02-2019-Orientaciones-PME2019_LE.pdf
- Colegio Santiago de Pudahuel (2016). *Proyecto Educativo Institucional*. Recuperado en:
http://www.redcrecemos.cl/prontus_red/site/artic/20110908/asocfile/20110908121432/1_proyecto_educativo_csp_2021.pdf
- Dussillant, F. (2017). *Deserción escolar en Chile. Propuestas para la investigación y la política pública*. Revista Análisis, Centro de Políticas Públicas – Facultad de Gobierno, Universidad del Desarrollo, Chile.

Páginas web de consultadas:



- <https://www.agenciaeducacion.cl/>
- <http://www.redcrecemos.cl/cspudahuel>

ANEXO

ENCUESTA APODERADOS

Grupo

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Plan de Mejoramiento Educativo 2021

Autoevaluación Institucional Apoderados

Colegio Santiago Pudahuel

GESTIÓN PEDAGÓGICA

(| A : En desacuerdo | B : Ni de acuerdo ni en desacuerdo | C : De acuerdo |)

- A B C
-
1. El equipo directivo coordina la implementación de las Bases Curriculares y los programas de estudio.
 2. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, retroalimentándolos y valoran sus logros y esfuerzos.
 3. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.
 4. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos para apoyarlos.
 5. El establecimiento cuenta con estrategias para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.
 6. El establecimiento identifica estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos de apoyo.
 7. El establecimiento identifica estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.
 8. El establecimiento apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales al terminar la etapa escolar.

LIDERAZGO

(| A : En desacuerdo | B : Ni de acuerdo ni en desacuerdo | C : De acuerdo |)

- A B C
-
9. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.
 10. El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad.
 11. El director/a conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.
 12. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.
 13. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.
 14. El establecimiento cuenta con un PEI y define los lineamientos de la institución implementando estrategias para difundirlo.
 15. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.

FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

(| A : En desacuerdo | B : Ni de acuerdo ni en desacuerdo | C : De acuerdo |)

- A B C
-
16. El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional.
 17. El establecimiento declara que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.
 18. El establecimiento modela y enseña a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.
 19. Existe un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para la vida en común, lo difunde y exige que se cumpla.
 20. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.
 21. El establecimiento promueve hábitos de vida saludable y previene conductas de riesgo entre los estudiantes.
 22. El establecimiento promueve la participación mediante el trabajo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres.
 23. El establecimiento promueve de manera activa que los apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.
 24. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.
 25. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.
 26. El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad.
 27. El establecimiento valora y promueve la diversidad y previene cualquier tipo de discriminación.
 28. El establecimiento enfrenta y corrige las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.
 29. El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.
 30. El establecimiento construye una identidad que genera sentido de pertenencia.
 31. El establecimiento promueve en los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y realizar aportes a la comunidad.
 32. El establecimiento fomenta entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.
 33. El establecimiento promueve la formación democrática de los estudiantes a través del Centro de Alumnos y las directivas de curso.

GESTIÓN DE RECURSOS

(| A : En desacuerdo | B : Ni de acuerdo ni en desacuerdo | C : De acuerdo |)

- A B C
-
34. El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.
 35. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.
 36. El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.

Grupo

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autoevaluación Institucional Docentes PME 2021

Parte 1

Colegio Santiago Pudahuel

GESTIÓN PEDAGÓGICA

(| A : En desacuerdo | B : Ni de acuerdo ni en desacuerdo | C : De acuerdo |)

- | A | B | C | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 1. El equipo directivo acuerda con los docentes lineamientos para la implementación efectiva del currículum. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 2. Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 3. El equipo directivo apoya a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de otros materiales educativos. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 4. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 5. El equipo directivo monitorea permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 6. El equipo directivo promueve entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 7. Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 8. Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 9. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 10. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 11. Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 12. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 13. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 14. El establecimiento cuenta con estrategias para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 15. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 16. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 17. El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios al finalizar la etapa escolar. |

LIDERAZGO

(| A : En desacuerdo | B : Ni de acuerdo ni en desacuerdo | C : De acuerdo |)

- | A | B | C | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 18. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 19. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 20. El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 21. El director/a conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 22. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 23. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 24. El establecimiento cuenta con un PEI actualizado que define claramente los lineamientos de la institución. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 25. El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 26. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 27. El director/a instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 28. El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros y cumple con sus compromisos. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 29. El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | 30. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa. |

Grupo

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autoevaluación Institucional Docentes PME 2021

Parte 2

Colegio Santiago Pudahuel

FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

(| A : En desacuerdo | B : Ni de acuerdo ni en desacuerdo | C : De acuerdo |)

A B C

GESTION DE RECURSOS

(| A : En desacuerdo | B : Ni de acuerdo ni en desacuerdo | C : De acuerdo |)

A B C



**PROYECTO EDUCATIVO
SANTIAGO DE PUDAHUEL**

INSTITUCIONAL COLEGIO



Proyecto Educativo Institucional



Colegio Santiago de Pudahuel
*“Confiamos en tus habilidades,
Creemos en tu futuro”*

1. PRESENTACIÓN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.....	4
2. ANTECEDENTES HISTORICOS.....	5
3. IDENTIFICACIÓN.....	6
4. MARCO FILOSÓFICO Y VALÓRICO.....	7
4.1. SELLOS EDUCATIVOS.....	7
4.2. VISIÓN.....	9
4.3. MISIÓN.....	9
4.4. VALORES.....	10
4.4.1. RESPETO.....	10
4.4.2. RESPONSABILIDAD.....	10
4.4.3. HONESTIDAD.....	10
4.4.4. SOLIDARIDAD.....	10
4.4.5. SUPERACIÓN.....	10
4.5. PERFILES COMUNIDAD EDUCATIVA.....	11
4.5.1. PERFIL DOCENTE.....	11
4.5.2. PERFIL ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN.....	11
4.5.3. PERFIL ESTUDIANTES.....	12
4.5.4. PERFIL APODERADOS.....	12
5. MARCO CURRICULAR.....	13
5.1. ANTECEDENTES CURRICULARES Y PEDAGÓGICOS.....	13
5.1.1. PRINCIPIOS PEDAGOGICOS.....	14
5.1.1.1. DESARROLLO INTEGRAL.....	14
5.1.1.2. OBJETIVOS Y CONTENIDOS PEDAGOGICOS CLAROS.....	14
5.1.1.3. ADAPATACIÓN DE LOS OBJETIVOS.....	14
5.1.1.4. MOTIVACIÓN.....	15
5.1.1.5. PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL ESTUDIANTE.....	15
5.1.1.6. CONVIVENCIA SANA.....	15
5.1.2. ORGANIZACIÓN NIVELES DE ENSEÑANZA.....	16
5.1.3. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES.....	16
5.2. RECURSOS.....	19
5.2.1. RECURSOS HUMANOS.....	19
5.2.2. RECURSOS FINANCIEROS.....	22
5.2.3. RECURSOS MATERIALES.....	23
6. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL.....	24
6.2. ANALISIS FODA.....	25
6.2.1. DOCENTES.....	26
6.2.2. ESTUDIANTES.....	37
6.2.3. ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN.....	38
6.2.4. APODERADOS.....	39
6.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES.....	40
6.4. OBJETIVOS ESTRATEGICOS POR ÁREA.....	43
6.4.1. GESTIÓN CURRICULAR.....	43

6.4.2. GESTIÓN DE RECURSOS	45
6.4.3. CONVIVENCIA ESCOLAR.....	46
6.4.4. LIDERAZGO ESCOLAR.....	42
7. IMPACTOS ESPERADOS DEL P.E.I.....	43
8. FASES ACCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	42

1. PRESENTACIÓN PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Actualmente el Proyecto Educativo Institucional (PEI) constituye una herramienta fundamental que desafía a todos los miembros de la Comunidad Educativa en la materialización de ideas, experiencias y expectativas con respecto al desarrollo integral de los estudiantes de nuestro establecimiento.

Es por esto que el proyecto se constituye, en una alternativa formativa para una creciente población estudiantil y que se aborda con un compromiso de calidad y equidad de acuerdo a las prioridades del país y nuestros niños, niñas y jóvenes. Siendo así, es que este documento pretende establecer los lineamientos centrales que como institución educativa queremos plasmar en todos los miembros de nuestra comunidad.

En relación a esto, es que la realización de nuestro Proyecto Educativo Institucional fue hecho a través de un proceso democrático y participativo, en donde estuvieron involucrados todos los actores de nuestra comunidad, aportando desde sus propias perspectivas en los distintas etapas del proceso de elaboración.

Este Proyecto Educativo Institucional tendrá una vigencia de cuatro años. De ser necesario, antes de que se cumpla con su vigencia, se reflexionará sobre él y se modificará a la luz de los cambios y requerimientos permanentes del Ministerio de Educación y la Comunidad Educativa, a fin de regir y plasmar las acciones y requerimientos necesarios para la consecución de los objetivos propuestos por el establecimiento.

2. ANTECEDENTES HISTORICOS

El Colegio Santiago de Pudahuel, pertenece a la Sociedad Educacional Colegios Santiago S. A., fundado el 08 de Marzo de 2004, siendo el segundo colegio de la sociedad en ser construido. Se encuentra emplazado en la calle Oceanía #434 de la comuna de Pudahuel.

El 23 de junio de 2004 se otorga el reconocimiento oficial al establecimiento en todos sus niveles contando en ese momento con estudiantes desde 1º básico a 2º medio, con dos cursos por cada nivel, a excepción de los 5º, 6º y 7º de enseñanza básica en donde existían tres cursos respectivamente, lo que se equiparó en los años posteriores. En la actualidad el establecimiento cuenta con dos cursos por nivel comprendiendo de 1º básico a 4º medio.

El colegio cuenta con una planta de funcionarios comprometidos y adecuada a los requerimientos educativos que en la actualidad se compone con 41 docentes, 3 profesionales de apoyo, 34 asistentes de la educación que tienen la mirada de insertarse en la comunidad como un espacio educativo que maximice las oportunidades de los niñas, niños y adolescentes del sector sur de Pudahuel.

En el ámbito pedagógico, los esfuerzos están orientados en desarrollar eficientemente en los estudiantes altos niveles de habilidades, destrezas, actitudes y valores, que les permitan desarrollar un proyecto de vida en comunión con su contexto y entorno.

Actualmente, se cuenta con una red de apoyo con instituciones y organizaciones como Carabineros, COSAM, Programas de Prevención Focalizados, Programas de Reparación y Maltrato, SENDA y JUNAEB.

3. IDENTIFICACIÓN

Denominación Legal	Colegio Santiago de Pudahuel
Comuna	Pudahuel
Provincia	Santiago
Región	Metropolitana
Dependencia	Particular Subvencionada
Sostenedor	Sociedad Educacional Colegios Santiago S. A.
Rut	76.021.374 -
Sostenedor	Aurelia Munizaga Véliz - Walter Oliva Munizaga
Director Colegio	Karina Ñanculeo Trina
Coordinador Académico Ed. Básica	Paula Nuñez Miranda
Coordinador Académico Ed. Media	Karina Veas Pérez
Inspector General	Alfredo Carreño Luza
Encargado de Convivencia Escolar	Fernando Pastorelli Dercolto
Rol Base de Datos (RBD)	25895-4
Niveles de Enseñanza	Enseñanza Básica y Media
Fono	227473342
Celular	+56 9 6491 4458
Dirección	Oceanía #434
Pagina Web	www.redcrecemos.cl

4. MARCO FILOSÓFICO Y VALÓRICO

4.1. SELLOS EDUCATIVOS

El sello de nuestro establecimiento está dado por una mirada de mundo y ser humano orientado por principios y valores que generen el desarrollo integral de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Nuestros sellos educativos están estructurados en cuatro áreas que generan los cimientos de nuestro quehacer cotidiano y praxis.

Área Conocer

- Aprender a conocer las propias habilidades y competencias.
- Aprender a conocer la importancia de la participación ciudadana.
- Aprender a conocer la importancia de la familia.
- Aprender a conocer la riqueza de la práctica deportiva

Área del Hacer

- Aprender a hacer trabajos en equipo
- Aprender a hacer uso de los talentos propios en beneficio propio y de la comunidad
- Aprender a hacer uso de métodos de resolución conflicto
- Aprender a hacer uso de los procedimientos para lograr un objetivo personal y/o común.

Área del Ser

- Aprender a ser un estudiante que valora el conocimiento de las ciencias y las humanidades
- Aprender a ser un estudiante reflexivo y crítico.
- Aprender a ser responsable, asumiendo compromisos propios y con los demás.
- Aprender a ser flexible y escuchar las opiniones y críticas de otros.

Área del Convivir

- Aprender a convivir en la diversidad étnica, cultural y social.
- Aprender a convivir sin hacer uso de la violencia para resolver problemas.
- Aprender a convivir en contextos de aprendizaje y recreación.
- Aprender a convivir en base a la justicia, solidaridad y generosidad.



4.2. VISIÓN

Nuestra visión esta orientada a ser una institución que busca la excelencia de nuestros estudiantes valorando y favoreciendo el desarrollo integral de habilidades blandas, tales como la empatía, responsabilidad, respeto, etc., y académicas a través del trabajo colaborativo y el compromiso de todos los integrantes de la comunidad educativa.

4.3. MISIÓN

Nuestra misión se orienta a desarrollar integralmente en los estudiantes un espíritu colaborativo y comprometido de modo que alcancen los objetivos fundamentales de la formación académica, personal y social, en comunión con los valores del respeto, solidaridad, responsabilidad honestidad y superación.

4.4. VALORES

4.4.1. RESPETO

Consideración del otro(a), de mí y del entorno como válido en sí mismo y por sí mismo; un reconocimiento de la dignidad de los demás, por lo tanto, merecedor de buen trato.

4.4.2. RESPONSABILIDAD

Poner cuidado y atención en lo que se dice o hace, responder a los deberes que se tiene. Es ser consciente de las consecuencias de los actos, lo que implica reconocer las faltas, buscando reparar el daño cometido voluntaria o involuntariamente.

4.4.3. HONESTIDAD

Cualidad de actuar de manera sincera y coherente en todo ámbito de la vida, buscando siempre un apego a la verdad. Es ser honrado (a), digno (a), razonable y justo (a).

4.4.4. SOLIDARIDAD

Capacidad del ser humano para sentir empatía por otra persona y ayudarla en los momentos difíciles, es un sentimiento de unidad en el que se buscan metas e intereses comunes.

4.4.5. SUPERACIÓN

Es el valor que motiva a la persona a perfeccionarse a sí misma, en lo humano, espiritual y profesional, venciendo los obstáculos y dificultades que se presenten.

4.5. PERFILES COMUNIDAD EDUCATIVA

4.5.1. PERFIL DOCENTE

El docente del Colegio Santiago de Pudahuel debe conocer, compartir y vivenciar el Proyecto Educativo y Reglamento Interno de Convivencia Escolar, ejerciendo sus funciones con vocación y profesionalismo, que conozca, domine y aplique el Marco de la Buena Enseñanza. Ser coherente con la predicación de valores, responsables con todo el quehacer educativo, con espíritu de superación, comprometido con sus funciones pedagógicas, con iniciativa, innovación, autonomía y lealtad con la comunidad educativa. Ser un profesional idóneo que esté en constante capacitación y actualización para desempeñar óptimamente su misión y ser generador de aprendizajes, de habilidades para alcanzar competencias y valores en sus estudiantes, a través de una relación empática, como así mismo con padres/apoderados, colegas, profesionales de apoyo, personal administrativo y asistentes de la educación. Compartir experiencias pedagógicas y aceptar sugerencias que vayan en beneficio del proceso educativo y de las relaciones humanas. Integrándose a todos los funcionarios del Establecimiento en la formación de los estudiantes generando juntos un clima de respeto.

4.5.2. PERFIL ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

El Asistente de la Educación del Colegio Santiago de Pudahuel debe conocer, compartir y vivenciar el Proyecto Educativo y Reglamento Interno de Convivencia Escolar, ejerciendo sus funciones de manera autónoma y proactiva, siendo capaz de trabajar en equipo, a través de relaciones empáticas y respetuosas con los demás miembros de la Comunidad Educativa. Asimismo, debe ser responsable de su quehacer y tener disposición para realizar las labores que se le encomiendan, siendo solidario con sus compañeros de trabajo cuando estos lo necesiten. Además de integrarse a todos los funcionarios del Establecimiento en la formación de los estudiantes generando juntos un clima de respeto.

4.5.3. PERFIL ESTUDIANTES

El estudiante del Colegio Santiago de Pudahuel debe vivenciar los valores institucionales en busca de su desarrollo físico, psicológico y social, siendo respetuoso con todos los integrantes de la comunidad educativa, responsables y comprometidos con los aprendizajes, siendo capaces de tener una mirada propia de su realidad y entorno, que les permita desenvolverse de manera honesta, respetuosa, solidaria y responsable, buscando constantemente la superación y unión para alcanzar los objetivos que se proponen.

4.5.4. PERFIL APODERADOS

El apoderado/a del Colegio Santiago de Pudahuel conocer, compartir y vivenciar el Proyecto Educativo y Reglamento Interno de Convivencia Escolar, mostrándose participativo y comprometido con el desarrollo integral de sus hijos, fomentado valores, actitudes y conductas que faciliten y enriquezcan la relación con la comunidad educativa, su contexto y entorno.

5. MARCO CURRICULAR

5.1. ANTECEDENTES CURRICULARES Y PEDAGÓGICOS

El Colegio Santiago de Pudahuel opta por un Currículum Científico – Humanista, teniendo como centro y horizonte el desarrollo del estudiante, fomentando el progreso de sus habilidades y competencias.

Es así, que el estudiante se vuelve protagonista de su propio aprendizaje, a través de métodos en donde los niños, niñas y adolescentes se vuelven sujetos activos y participantes de su desarrollo, lo que permite que desde su propia experiencia sea responsables de su formación, este proceso se complementa con metodologías pedagógicas que son guiadas, acompañadas y apoyadas principalmente por los Docentes, quienes en su rol de maestros, guías y educadores tienen la misión de formar a nuestros estudiantes.

Otro aspecto importante del Currículum de nuestro establecimiento, es la existencia e integración de lineamientos transversales que cruzan los distintos sectores de conocimiento, que están enfocados en el ámbito afectivo de los estudiantes, su formación ética y social, que apuntan al desarrollo de las habilidades sociales que permiten a nuestros niños, niñas y adolescentes desenvolverse en los distintos contextos en los que están inmersos y que son parte de nuestra labor como formadores de personas.

En síntesis nuestro Currículum se organiza desde una perspectiva Científico – Humanista con dimensiones Cognitivas, Técnicas y Psicológicas que apuntan al desarrollo integral de nuestros estudiantes.

5.1.1. PRINCIPIOS PEDAGOGICOS

5.1.1.1. DESARROLLO INTEGRAL

El desarrollo de nuestros estudiantes no solo esta centrado en lo académico, sino que busca como fin último un desarrollo integral y armónico de los ámbitos valóricos, sociales, psicológicos y culturales, basándose en el respeto por otros y por sí mismo.

5.1.1.2. OBJETIVOS Y CONTENIDOS PEDAGOGICOS CLAROS

Para realizar la acción educativa como un proceso intencionado y sistemático que impacte en el desarrollo cognitivo, afectivos, social y psicomotor de nuestros estudiantes, se deben tener objetivos claros, precisos y determinados para el desarrollo anual, semestral y diario de los aprendizajes. Esto facilita orientar el aprendizaje del estudiante, contribuyendo en el quehacer del Profesor en el desarrollo de una actividad pedagógica eficaz y eficiente

5.1.1.3. ADAPATACIÓN DE LOS OBJETIVOS

Los objetivos y procesos de aprendizaje deben tener en cuenta la edad cronológica, psicológica y el ambiente socio-cultural de nuestro estudiantes, de manera que estos puedan ser adaptados a las necesidades que presentan, considerando que cada uno posee habilidades y competencias propias que deben ser respetadas, fomentadas y reforzadas por parte de la Comunidad Educativa.

5.1.1.4. MOTIVACIÓN

Todo aprendizaje será significativo para los estudiantes en la medida que estimule sus necesidades, interés y valores. Para esto, es necesario seleccionar los contenidos que sean relevantes para ellos, de manera que les permitan comprender su entorno y resolver sus problemas de la vida cotidiana.

Es un esfuerzo serio por parte de los Profesores por llevar a la sala de clases la motivación y técnicas pedagógicas que se centren en la búsqueda activa designificados y articulación de los aspectos biopsicosociales de los estudiantes.

5.1.1.5. PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL ESTUDIANTE

El proceso de enseñanza - aprendizaje de nuestro establecimiento promueve que el estudiante “aprenda a aprender”, a través de una participación activa en el desarrollo de sus habilidades y competencias que le permitan la consecución de sus objetivos y metas propuestas.

5.1.1.6. CONVIVENCIA SANA

La sana Convivencia es pilar fundamental para crear un clima de aprendizaje dentro y fuera de la sala de clases, ya que permite establecer y desarrollar en nuestros estudiantes habilidades sociales, cognitivas y académicas necesarias para su desarrollo vital e integral.

5.1.2. ORGANIZACIÓN NIVELES DE ENSEÑANZA

Los niveles de enseñanza en el Colegio Santiago de Pudahuel se organizan de la siguiente manera:

Ciclos	Sub Ciclo	Niveles de Enseñanza
Primer Ciclo Básica	1º Sub Ciclo	1º - 2º Básico
	2º Sub Ciclo	3º - 4º Básico
Segundo Ciclo Básica	1º Sub Ciclo	5º - 6º Básico
	2º Sub Ciclo	7º - 8º Básico
Ciclo Medio	1º Sub Ciclo Medio	1º - 2º Medio
	2º Sub Ciclo Medio	3º - 4º Medio

* Cada ciclo y sub – ciclo señalado en la grafica anterior, posee objetivos propios que están dados por los planes y programas entregados por el Ministerio de Educación y los que como establecimientos se proponen cada año.

5.1.3. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES

El proceso de enseñanza – aprendizaje de nuestros estudiantes debe ser sistemático, estable y esquemático, por lo que se deben utilizar diversos instrumentos y metodologías de evaluación que permitan la mayor aproximación al saber del estudiante, teniendo en cuenta sus diversas necesidades al momento del proceso evaluativo.

Es por esto, que el fin último de la evaluación en nuestro establecimiento es el desarrollo y crecimiento equilibrado de nuestros estudiantes, incorporando todas las técnicas y metodologías propias de las disciplinas y sectores de conocimiento, teniendo en cuenta los lineamientos imperantes en la normativa vigente en educación.

Es así, que la evaluación de los aprendizajes se entenderá como una evaluación referida a criterios, teniendo como escala comparativa el rendimiento de cada

estudiante con respecto a sí mismo y no con sus pares, de manera de valorar los progresos de cada niño, niña o adolescente en su proceso educativo.

Los resultados de los procesos de evaluación referido a criterios nos permitirán analizar no sólo el rendimiento del estudiante, sino también examinar las metodologías, técnicas, materiales, medios evaluativos y la pertinencia de los objetivos propuestos con respecto a las orientaciones y fines últimos que se pretenden. De esta manera, no solo se hace referencia al logro de los objetivos, sino que además permite cuestionar la pertinencia y validez de los mismos y de los medios usados, teniendo como referencia los fines últimos propuestos en la evaluación.

Según el momento y la intención con que se realice, la evaluación podrá cumplir una función DIAGNOSTICA, FORMATIVA O SUMATIVA.

- DIAGNOSTICA: Analogía del contexto y conocimiento previos.
- FORMATIVA: Analogía de la reflexión crítica (logros y fracasos del trabajo escolar).
- SUMATIVA (Calificaciones): Analogía de la acción y evaluación que moviliza al estudiante a progresar o revisar sus aprendizajes.

El proceso de evaluación comprenderá procedimientos tales como pruebas escritas individuales o colectivas, interrogaciones individuales breves, entrevistas individuales en profundidad, exposiciones orales o escritas realizadas por los estudiantes, observación directa espontánea o con pautas por parte de Profesor, pautas de autoevaluación, trabajos de investigación, desarrollo de proyectos, entre otros.

Durante el proceso de evaluación habrá estudiantes que pueden presentar dificultades de aprendizajes, ahora denominadas Necesidades Educativas Especiales, que harán necesario aplicar una Evaluación Diferenciada, que deberá estar presente a lo largo de todo el proceso educativo en aquellos casos que lo requieran, de acuerdo a los diagnósticos y recomendaciones entregadas por especialistas, en función de los

criterios establecidos en la normativa vigente. Es así, que la Evaluación Diferenciada será un proceso individual y personal que, mediante instrumentos cuidadosamente seleccionados, buscara eliminar barreras que impidan al estudiante en su proceso educativo.

Finalmente, el proceso de evaluación permitirá tomar decisiones al Profesor en relación a la adecuación de estrategias de acción relativas a cualquier etapa del proceso enseñanza aprendizaje. Por esta razón, aparte de la necesaria cuantificación expresada en calificaciones, el proceso evaluativo debe dar cabida a una interpretación cualitativa y a una toma de decisiones sobre las mejores formas de continuar con el proceso, lo que se hará de manera periódica a través de reuniones en conjunto con equipo interdisciplinario.

5.2. RECURSOS

5.2.1. RECURSOS HUMANOS

La planta de funcionarios esta distribuida de la siguiente forma:

Nº	Cargo	Identificación del funcionario	Correo
1	Directora	Karina Ñanculeo Trina	karina.nanculeo@redcreceemos.cl
2	Inspector General	Alfredo Carreño Luza	alfredo.carreno@redcreceemos.cl
3	Coord. Pedagógico Ed. Básica	Paula Núñez Miranda	paula.nunez@redcreceemos.cl
4	Coord. Pedagógico Ed. Media	Karina Veas Pérez	karina.veas@redcreceemos.cl
5	Profesora 1° Básico A	Irma Sandoval Fernández	irma.sandoval@redcreceemos.cl
6	Profesora 1° Básico B	Karina Rodríguez Martín	karina.rodriguez@redcreceemos.cl
7	Profesora 2° Básico A	Carolina Espinosa Concha	carolina.espinosa@redcreceemos.cl
8	Profesora 2° Básico B	Nataly Seguel Alun	nataly.seguel@redcreceemos.cl
10	Profesora 3° Básico A	Antonia Monjes Peire	antonia.monjes@redcreceemos.cl
11	Profesora 3° Básico B	Ingrid Loza López	ingrid.loza@redcreceemos.cl
12	Profesora 4° Básico A	Francisca Carranza Baeza	francisca.carranza@redcreceemos.cl
13	Profesora 4° Básico B	Evelyn Creixell Villavicencio	evelyn.creixell@redcreceemos.cl
14	Profesora 5° Básico A	Bárbara Bravo Sepúlveda	barbara.bravo@redcreceemos.cl
15	Profesora 5° Básico B	Claudia Flores Olave	claudia.flores@redcreceemos.cl
16	Profesora 6° Básico A	Monserrat Arias Martínez	monserratarias@redcreceemos.cl
17	Profesora 6° Básico B	Cristina Santis Godoy	cristina.santis@redcreceemos.cl
18	Profesora 7° Básico A	Jeannette Barrera Villavicencio	jeannette.barrera@redcreceemos.cl
19	Profesora 7° Básico B	Cecilia Fuentes Vásquez	cecilia.fuentes@redcreceemos.cl
20	Profesora 8° Básico A	Leslie Díaz Díaz	leslie.diaz@redcreceemos.cl
21	Profesora 8° Básico B	Ana Rojas Neira	ana.rojas@redcreceemos.cl
22	Profesor 1° Medio A	Marjorie Santander Soto	marjorie.santander@redcreceemos.cl
23	Profesora 1° Medio B	Pablo Miranda Castro	pablo.miranda@redcreceemos.cl
24	Profesor 2° Medio A	Alejandra Suzarte Matus De La Parra	alejandra.suzarte@redcreceemos.cl
25	Profesora 2° Medio B	Rubén Avendaño Muñoz	ruben.avendaño@redcreceemos.cl

Profesor 3° Media A	Lidia Torres	lidia.torres@redcreceemos.cl
Profesora 3° Media B	Vanessa Norambuena	vanessa.noranbuena@redcreceemos.cl
Profesor 4° Medio A	Marco Riquelme Torres	marco.riquelme@redcreceemos.cl
Profesora 4° Medio B	Marta Orrego	marta.orrego@redcreceemos.cl
Profesora Música	Pamela Melendez	pamela.melendez@redcreceemos.cl
Profesora Educación Física	Rocío Caro Muñoz	rocio.caro@redcreceemos.cl
Profesora Inglés Ed. Básica	Gabriel Becerra	gabriel.becerra@redcreceemos.cl
Profesora Historia Ed. Media	Sandra Bueno Ramírez	sandra.bueno@redcreceemos.cl
Profesora Religión	Cristina Grandon	cristina.grandon@redcreceemos.cl
Profesor Filosofía	Fidel Asta-Buruaga	fidel.asta-buruaga@redcreceemos.cl
Profesora Química	Rosa Chacón Labra	rosa.chacon@redcreceemos.cl
Psicóloga	María Jesús Carrizo	mariajesus.carrizo@redcreceemos.cl
Psicopedagoga	Tatiana Valderrama Tejos	tatiana.valderrama@redcreceemos.cl
Inspector Ed. Media	Gonzalo Troncoso	gonzalo.troncoso@redcreceemos.cl
Inspector 2do ciclo Ed. Básica	Juana Moreira Martínez	juana.moreira@redcreceemos.cl
Inspector 1er ciclo Ed. Básica	Catherine Escalona González	catherine.esclona@redcreceemos.cl

5.2.2. RECURSOS FINANCIEROS

Las vías de obtención de los recursos financieros para el funcionamiento, mantención y proyección del establecimiento provienen de las siguientes fuentes:

5.2.2.1. Subvención Escolar del MINEDUC.

5.2.2.2. Subvención Escolar Preferencial SEP

Con los recursos anteriores se financian los ítems de Remuneraciones del personal, mantención de la infraestructura del inmueble, adquisición de material fungible y didácticos para los diferentes niveles, programas y actividades; becas de continuidad de estudios, etc.

La administración de los recursos corresponde a la Fundación Educacional Colegios Santiago, quienes cancelan los sueldos del personal docente y no docente, de forma mensual, según lo establece el Código del Trabajo y el Estatuto Docente. Los demás ingresos son administrados por Dirección del Colegio, quien tiene autonomía de priorizar las necesidades, junto a su planta funcionaria, siendo la Fundación Educacional la encargada de las adquisiciones según las solicitudes efectuadas por el establecimiento.

5.2.3. RECURSOS MATERIALES

Actualmente, el establecimiento cuenta con recursos materiales necesarios para desarrollar las actividades curriculares de forma eficiente en cada una de las asignaturas.

La totalidad de los recursos materiales se encuentran detallados en inventario, tanto de materiales fungibles como de materiales inmuebles.

6. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

A raíz de la situación de pandemia Covid-19 que vivimos y la suspensión de clases presenciales, por parte del Ministerio de Educación se fijó la implementación efectiva del currículum priorizado, el cual se coordinó con los docentes, teniendo un monitoreo permanente por parte de la Coordinación Pedagógica de Enseñanza Básica y Coordinación Pedagógica de Ens. Media de nuestro Colegio.

Indicadores		Diciembre																			
N° de OA del Nivel 1 evaluados		1° básico		2° básico		3° básico		4° básico		5° básico		6° básico		7° básico		8° básico		I° medio		II° medio	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
4	Lenguaje	5	100	7	100	7	100	7	100	8	100	8	100	5	100	5	100	5	100	5	100
		5	100	7	100	7	100	7	100	8	100	8	100	0	0	0	0	0	0	0	0
	Matemática	4	100	5	100	7	100	7	100	7	100	6	100	5	100	5	100	5	100	4	100
		4	100	5	100	7	100	7	100	7	100	6	100	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Ciencias	4	100	4	100	4	100	5	100	3	100	5	100	5	100	3	100	5	100	6	100
		4	100	4	100	4	100	5	100	3	100	5	100	0	0	0	0	0	0	0	0
	Historia	5	100	5	100	5	100	5	100	5	100	6	100	6	100	6	100	7	100	7	100
		5	100	5	100	5	100	5	100	5	100	6	100	0	0	0	0	0	0	0	0

Meta: 90% de los docentes implementa el 100% de los Objetivos de aprendizaje esenciales correspondiente al nivel 1 del currículum priorizado al finalizar el año escolar.

Meta: 95% de alumnos presenta evidencia de monitoreo de los aprendizajes que cubran el 100% del nivel 1 del currículum priorizado.

6.1. ANALISIS FODA

6.1.1. DOCENTES

Dimensión: Gestión Curricular	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Existe procedimiento de elaboración de planificaciones por docentes, el que es visado y aprobado por coordinación pedagógica. - Existe un procedimiento de acompañamiento docente por parte del equipo directivo, el cual evalúa el proceso de enseñanza basado en un instrumento. - Existe procedimiento de derivación de estudiantes con necesidades educativas con profesionales de Psicología para estudiantes de enseñanza básica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existen docentes que tienen un nivel de preparación de diversas temáticas, que pueden ser utilizados para apoyar a los demás docentes.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - No existe un análisis final de cobertura curricular, durante ni al final del periodo académico. - El instrumento que se utiliza para evaluar el desempeño docente adolece de validez de "uso" del instrumento, ya que no ha sido socializado por docentes. - El procedimiento de acompañamiento docente no siempre se lleva a cabo bajo el protocolo de supervisión. Ej: supervisar a profesora sin rubrica, solo cuaderno. 	<ul style="list-style-type: none"> - La percepción negativa del instrumento o instancia de evaluación docente puede convertirse en una amenaza, ya que puede llevar a que los docentes no valoren la efectividad de la instancia de acompañamiento.

- El procedimiento de derivación de estudiante esta limitado a enseñanza básica.	
--	--

Dimensión: Convivencia Escolar	
Fortalezas	Oportunidades
- Programa de fortalecimiento de Valores	- Proyección de programas de valores a la comunidad escolar en pleno.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - No se logra instalar la identidad estudiantil y de parte del profesor. - Rigurosidad en el cumplimiento de los procedimientos y practicas del reglamento de convivencia escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoderados manifiestan conductas de amedrentamiento, falta de respeto-, intimidación hacia miembros de la comunidad educativa.

Dimensión: Liderazgo Escolar	
Fortalezas	Oportunidades
- Se dan a conocer los resultados obtenidos a los docentes.	- Generar espacios reflexivos tanto para profesores y equipo directivo
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - No se observa y no existe comunicación entre docentes y sostenedor. - Falta de capacitación docente y especialistas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al presentar el problema de comunicación entre la comunidad se considera una amenaza a las decisiones tomadas y realizadas por la dirección.

Dimensión: Gestión de Recursos	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Profesores titulados. - Responsabilidad en el pago mensual (año financiero). 	<ul style="list-style-type: none"> - Material bibliográfico. - Material didáctico. - Material matemático.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Profesores con baja motivación por el logro de objetivos institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de políticas para la gestión del uso de recursos tecnológicos, bibliográficos y didácticos.

6.1.2. ESTUDIANTES

Dimensión: Gestión Curricular	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Existen docentes con una vocación excepcional para comprender de manera la materia 	<ul style="list-style-type: none"> - En algunas asignaturas se nos da la facilidad de mejorar la calificación a través de trabajos y tareas.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - No existe un desarrollo constante de la clase de inglés, provocando una deficiencia del conocimiento para la enseñanza superior. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rendir pruebas de inglés sin el conocimiento necesario. - Un mes y medio sin profesora de Lenguaje y un semestre sin jefa de UTP de media.

Dimensión: Convivencia Escolar	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Somos unidos en causas. - Buen ámbito educacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad de hacer amigos. - Compartir con gente de diversas culturas. - Conocer más gente nueva.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Fugas externas e internas. - Bullying. - Horas muy extensas de clases. - Prioridad de paseo a otros cursos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Arrebatos sin permiso. - Falta de autoridad. - Falta de imagen personal.

Dimensión: Liderazgo Escolar	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - La Directora nos mantiene informados y nos da una imagen positiva a los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se preocupa por realizar actividades para nuestro desarrollo.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Una mala gestión de un docente, afecta el liderazgo de la Directora. 	<ul style="list-style-type: none"> - A la Directora se les da más deberes de los que tiene.

Dimensión: Gestión de Recursos	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Data en todas las salas. - Buena equipación biblioteca. 	<ul style="list-style-type: none"> - Despertar de mentes (IF)
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Poco control y revisión del equipo docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca actualización de los métodos del equipo docente. - Un profesor que falle arruina el sistema completo

6.1.3. ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

Dimensión: Gestión Curricular	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Talleres extra programáticos que permiten que los alumnos ocupen su tiempo en algo beneficioso hacia ellos, en lugar de estar en la calle y no darle la importancia a los juegos electrónicos. - Se valora mucho las ferias científicas de los niños donde uno ve el interés de los niños por realizar estos objetos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Interés de los niños por la lectura, se refleja en el continuo ir a la biblioteca.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - La falta de compromiso del profesor, dentro del aula con la basura que dejan los niños. - Muchas veces la falta de información de la jefatura hacia los asistentes en actividades programadas que se avisan a ultimo minuto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los apoderados no cumplen con reglas e retiro de alumnos en horario especificado. - Los apoderados no tienen limites en el acceso al colegio, haciendo ingreso a cualquier hora y cualquier oficina.

Dimensión: Convivencia Escolar	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Organización. - Participación. - Flexibilidad en permisos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento de valores. - Existe relación familiar en la Comunidad Educativa.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de supervisión en recreos. - Falta enfermera. 	<ul style="list-style-type: none"> - El lugar (vulnerable). - Tomar testimonios en caso de conflicto. - No se siguen protocolos.

Dimensión: Liderazgo Escolar	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Directora: Gestión para el logro de objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoras constantes para que la comunidad utilice y la entrega de herramientas. - Comunicación.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de personal para realizar o completar las labores dentro del colegio (ausencias). 	<ul style="list-style-type: none"> - Sector externo al colegio es vulnerable y con alto riesgo de delincuencia y drogas.

Dimensión: Gestión de Recursos	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Existen recursos para programas extra programáticos. 	<ul style="list-style-type: none"> - De aprendizaje, de exponer sus ideas, expresar y realizar sus habilidades.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de asistencia médica (enfermería). - Inspector - Recursos para materiales de aseo. - Falta de información en jefatura para entregar información. - Padres no comprometidos con sus hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> - El entorno, la ubicación del establecimiento. - Riesgo social dentro y fuera del colegio.

6.1.4. APODERADOS

Dimensión: Gestión Curricular	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Profesores. - Tíos Auxiliares. - Directora e Inspectores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Peleas dentro de la sala de clases. - Poca asistencias. - Responsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca motivación.

Dimensión: Convivencia Escolar	
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Los niños se adaptan y conviven dentro del establecimiento siendo manejables para los profesores e inspectores los problemas. 	<p>Los alumnos tienen profesionales óptimos y adecuados para sus falencias.</p>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Poca apoyo de algunos profesores, se debe a la poca asistencia del apoderado para resolver problemas del alumno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es la falta de realidad de los apoderados al comportamiento de los hijos. - Falta de vigilancia en los recreos. - Falta de atención en algunos profesores en la sala.

Dimensión: Liderazgo Escolar	
Fortalezas	Oportunidades
- Buena acogida y soluciona problemas.	
Debilidades	Amenazas
- Falta comunicación con apoderados en horario de atención de Directora.	- Falta de motivación hacia los apoderados en actividades del colegio (sostenedor). - Poca comprensión en caso especiales.

Dimensión: Gestión de Recursos	
Fortalezas	Oportunidades
- Buena infraestructura. - Buenas salas. - Buen laboratorio. - Buena biblioteca.	- Talleres extra programáticos. - Pastoral Social.
Debilidades	Amenazas
- Gimnasio. - Falta de asientos en el patio y área verde. - Falta de perchero en sala.	- La falta de percheros puede producir accidentes por loncheras o bolsos en el piso.

6.2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS GENERALES

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la efectividad del proceso de enseñanza – aprendizaje mediante la conformación de unidades de coordinación y supervisión de practicas pedagógicas en las áreas de Lenguaje y Matemáticas, para el desarrollo de planes de acción basados en el análisis de los resultados obtenidos previamente. - Mejorar los resultados de cobertura curricular y efectividad de las practicas pedagógicas de Lenguaje y Matemáticas en el 1º ciclo mediante la instalación de prácticas de análisis de resultados y monitoreo mediante supervisión de planificaciones y acompañamiento de aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - A fines de 2018, se mostrara una aumento sostenido en los resultados según evaluaciones externas (SIMCE) en las áreas de LENGUAJE y MATEMÁTICAS, en 1º ciclo. - A fines de 2018, se mostrara una mejora sostenida en los resultados de evaluaciones estandarizadas de cobertura curricular (NAPSIS) en el 2º ciclo.
Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la asistencia regular a clases mediante la implementación de Plan de Asistencia a Clases y Detección de Estudiantes en Riesgo de Deserción. - Fortalecer el equipo multidisciplinario, con diferentes especialistas para el desarrollo integral de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 85% de los cursos evidencia un aumento paulatino en la asistencia regular a clases. - Contar con diferentes especialistas, tales como: Psicólogo, Fonoaudiólogo, Asistente Social, entre otros.
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Alinear al cuerpo docente con los objetivos y metas institucionales, mediante el Liderazgo del Equipo de gestión en las instancias de evaluación y reflexión pedagógica. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Equipo de Gestión utiliza a lo menos el 80% de las instancias de reflexión pedagógica para determinar lineamientos claros y efectivos en el cuerpo docente.

Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el compromiso de la comunidad educativa, asegurando canales de comunicación efectiva con Director y el Equipo de Gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> - El Director y su equipo directivo realizan dos visitas semestrales a reuniones de apoderados para sistematizar canales efectivos de comunicación. - A fines de 2018, se evidenciara un aumento en la participación de padres y apoderados en las actividades programadas para el colegio.
Convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar un clima de convivencia escolar propicio para el aprendizaje y formación de los estudiantes, mediante el desarrollo de estrategias de resolución de conflictos en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir el número de faltas graves y gravísimas en nuestros estudiantes.
Convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la vinculación de los estudiantes con el colegio, mediante la implementación del Programa de Vida Sana y el Programa de Valores. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 65% de los estudiantes de la matrícula total del colegio, participara en las actividades del Programa de Vida Sana y del Programa de Valores.
Gestión de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar las practicas pedagógicas de los docentes, mediante procesos regulares de capacitación, alineados con los objetivos establecidos por el colegio. - Asegurar canales efectivos de comunicación con las redes externas que apoyan al colegio. 	<ul style="list-style-type: none"> - A fines de 2018, el 80% de los docentes obtendrá una evaluación entre 20 y 24 puntos en la segunda evaluación de la Pauta de Observación en el aula. - El colegio velara por su permanencia e intervención en un 80% de los programas de las redes de apoyo externo.

Gestión de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Generar un plan de equipamiento pedagógico y/o tecnológico en aula, según los requerimientos de cada especialidad, y que se fundamente en prácticas pedagógicas que busquen mejorar los resultados de aprendizajes obtenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - El 90% de las asignaturas recibirá materiales y equipamiento tecnológico necesario para cumplir la planificación anual.
Área de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar resultados en lenguaje y Matemáticas en pruebas de nivel internas y estandarizadas de primer ciclo básico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ascender en los niveles de desempeño en pruebas de evaluación internas y externas. - Contar con los recursos necesarios para apoyar a los estudiantes que se encuentran con dificultades de aprendizaje.
Área de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Afianzar la comunicación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa con el fin de lograr las metas propuestas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la participación de los estudiantes en actividades que tiene que ver con mejorar y aportar a la comunidad educativa y/o su entorno social.

6.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS POR ÁREA

6.3.1. GESTIÓN CURRICULAR

Dimensión	Objetivo Estratégico	Estrategia 1º Período Anual	Estrategia 2º Período Anual	Estrategia 3º Período Anual	Estrategia 4º Período Anual
Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje mediante la conformación de unidades de coordinación y supervisión de practicas pedagógicas en las áreas de Lenguaje y Matemáticas, para el desarrollo de planes de acción basados en el análisis de los resultados obtenidos previamente. - Mejorar los resultados de cobertura curricular y efectividad de las practicas pedagógicas de Lenguaje y Matemáticas en el 1º ciclo mediante la instalación de prácticas de análisis de resultados y monitoreo mediante supervisión de planificaciones y acompañamiento de aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación y coordinación de los métodos pedagógicos en Lenguaje y Matemáticas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Articulación en los diferentes niveles en la aplicación de los métodos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento sistematización de las metodologías en Lenguaje y Matemáticas 	<ul style="list-style-type: none"> - Institucionalizar los métodos a las características particulares del entorno socio cultural.

<p>Gestión Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la asistencia regular a clases mediante la implementación de Plan de Asistencia a Clases y Detección de Estudiantes en Riesgo de Deserción. - Fortalecer el equipo multidisciplinario, con diferentes especialistas para el desarrollo integral de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación del Plan de Asistencia. - Contratación de especialista para el apoyo de estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y sistematización del Plan de Asistencia. - Desarrollar un trabajo colaborativo entre especialistas y docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento de estrategias para incrementar la asistencia a clases en periodos críticos. - Articulación de prácticas pedagógicas entre especialistas y docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidar el plan de asistencia y el trabajo colaborativo entre el equipo multidisciplinario y docentes.
---------------------------	---	--	--	--	---

6.3.2. GESTIÓN DE RECURSOS

Dimensión	Objetivo Estratégico	Estrategia 1º Período Anual	Estrategia 2º Período Anual	Estrategia 3º Período Anual	Estrategia 4º Período Anual
Gestión de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes, mediante procesos regulares de capacitación, alineados con los objetivos establecidos por el colegio. - Asegurar canales efectivos de comunicación con las redes externas que apoyan al colegio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer vínculos con redes externas que apoyen al desarrollo integral de los estudiantes. - Contratación de apoyo externo para el acompañamiento docente en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de canales efectivos de comunicación entre redes externas y el establecimiento. - Seguimiento y sistematización del apoyo externo para el acompañamiento docente en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y sistematización de canales efectivos de comunicación entre redes externas y el establecimiento - Mejoramiento de las prácticas docentes en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento de canales efectivos de comunicación entre redes externas y el establecimiento. - Consolidación de las prácticas docentes en el aula.
Gestión de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Generar un plan de equipamiento pedagógico y/o tecnológico en aula, según los requerimientos de cada especialidad, y que se fundamente en prácticas pedagógicas que busquen mejorar los resultados de aprendizajes obtenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de Plan de requerimientos tecnológicos y equipamiento pedagógico en función de las necesidades de las diferentes asignaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación del material tecnológico y equipamiento pedagógico según planificación de las diferentes asignaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y sistematización del material tecnológico y equipamiento pedagógico según planificación de las diferentes asignaturas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento del material tecnológico y equipamiento pedagógico, según planificación de las diferentes asignaturas.

6.3.3. CONVIVENCIA ESCOLAR

Dimensión	Objetivo Estratégico	Estrategia 1º Periodo Anual	Estrategia 2º Periodo Anual	Estrategia 3º Periodo Anual	Estrategia 4º Periodo Anual
Convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar un clima de convivencia escolar propicio para el aprendizaje y formación de los estudiantes, mediante el desarrollo de estrategias de resolución de conflictos en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar el Reglamento de Convivencia Escolar, protocolos y procedimientos para desarrollar estrategias efectivas de resolución de conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar acciones y estrategias que ayuden a implementar el Reglamento Interno de Convivencia Escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y sistematización de las estrategias de resolución de conflictos en el aula por parte del docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento de las estrategias de resolución de conflictos en el aula por parte del docente.
Convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la vinculación de los estudiantes con el colegio, mediante la implementación del Programa de Vida Sana y el Programa de Valores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de Talleres extraescolares que fomentan la Vida Sana y Plan de Formación de Valores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y sistematización de Plan de Vida Sana y Plan de Formación de Valores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoramiento de Plan de Vida Sana y Plan de Formación de Valores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de Plan de Vida Sana y Plan de Formación de Valores.

6.3.4. LIDERAZGO ESCOLAR

Dimensión	Objetivo Estratégico	Estrategia 1ª Período Anual	Estrategia 2ª Período Anual	Estrategia 3ª Período Anual	Estrategia 4ª Período Anual
Liderazgo	- Alinear al cuerpo docente con los objetivos y metas institucionales, mediante el Liderazgo del Equipo de gestión en las instancias de evaluación y reflexión pedagógica.	- Socializar objetivos y metas institucionales con el cuerpo docente en instancias de evaluación y reflexión pedagógica.	- Implementar estrategias pedagógicas que permitan la consecución de objetivos y metas institucionales.	- Seguimiento y sistematización de estrategias pedagógicas que permitan la consecución de objetivos y metas institucionales.	- Mejoramiento de las estrategias pedagógicas que permitan la consecución de objetivos y metas institucionales.
Liderazgo	- Fortalecer el compromiso de la comunidad educativa, asegurando canales de comunicación efectiva con Director y el Equipo de Gestión.	- Socializar con la comunidad educativa los canales de comunicación efectiva.	- Implementar estrategias de comunicación efectiva con la comunidad educativa.	- Seguimiento y sistematización de estrategias de comunicación efectiva con la comunidad educativa.	- Mejoramiento de estrategias de comunicación efectiva con la comunidad educativa.

7. IMPACTOS ESPERADOS DEL P.E.I.

Entre los impactos esperados del Proyecto Educativo Institucional se considera:

1. Equipo Directivo, Docentes y Asistentes de la Educación altamente capacitados y comprometidos con los objetivos del PEI.
2. Estudiantes comprometidos con sus aprendizajes y desarrollo integral.
3. Profesores facilitadores de aprendizajes.
4. Generar una cultura de trabajo en equipo.
5. Mejora de aprendizajes y rendimiento académico.
6. Mejora en el clima de aula para el aprendizaje.
7. Articulación y evaluación en los procesos institucionales.
8. Integrantes de la unidad educativa en un clima de sana Convivencia Escolar.
9. Reglamento Interno de Convivencia Escolar difundido y aplicado.
10. Padres y apoderados participativos en el proceso educativo de sus hijos.

8. FASES ACCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente PEI deberá ser revisado cada vez que se realicen proyectos, planes, programas, manuales, reglamentos internos, y cualquier otro instrumento que sirva como lineamiento de acciones dentro del Colegio.

En consecuencia, a partir de este Proyecto Educativo Institucional, se desprenderá la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), el Manual de Convivencia y el Reglamento Interno de Evaluación.

Este Proyecto Educativo Institucional tendrá una vigencia de cuatro años. De ser necesario, antes de que se cumpla con su vigencia, se reflexionará sobre él y se modificará a la luz de los cambios y requerimientos permanentes tanto del Ministerio de Educación como el establecimiento, a fin de regir el accionar de los integrantes de la Comunidad Escolar.