



**Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster Profesional  
en Educación Mención Gestión de Calidad**

**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO  
EDUCATIVO DEL LICEO PARTICULAR AVENIDA RECOLETA, DE  
LA COMUNA DE RECOLETA, REGIÓN METROPOLITANA**

**Candidato a Magíster: Jeremy Rojas Agurto**

**Tutor Disciplinar: Amely Vivas Escalante**

**Tutor Metodológico: Rocío Riffo San Martín**

**Junio, 2022**

## ÍNDICE

RESUMEN.....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO TEÓRICO .....	5
MARCO CONTEXTUAL .....	19
Antecedentes sociales.....	24
OBJETIVO GENERAL .....	25
Objetivos por dimensiones .....	25
Objetivos Estratégicos .....	27
METAS .....	29
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL .....	37
Autoevaluación Institucional .....	60
ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	75
Conclusiones Autoevaluación .....	79
PLAN DE MEJORAMIENTO .....	81
Estrategias de mejoramiento .....	84
Indicadores .....	94
Acciones .....	107
BIBLIOGRAFÍA .....	131
ANEXOS .....	133

## RESUMEN

El presente informe inicia con la identificación de la problemática principal de los estudiantes del Liceo Particular Avenida Recoleta, la cual recae en el rezago escolar producido por la pandemia. Para abordar dicha problemática se ha planteado como objetivo “Restablecer la vinculación académica y social de los estudiantes del Liceo Particular Avenida Recoleta”. Para identificar la problemática y establecer el objetivo, el proceso diagnóstico contempló instancias participativas de análisis, a fin de recabar la opinión de todos los estamentos del establecimiento, grupos de trabajo con análisis cualitativos por dimensiones, donde los profesionales pudieron analizar lo avanzado en torno al PME y su planificación anual 2021, las falencias y lo que falta por abordar. También se aplicaron encuestas con indicadores cuantitativos, basadas en los estándares indicativos de desempeño. Ambas instancias nutrieron el proceso que arrojó como resultado una propuesta metodológica que incorpora la actualización de los planes de inclusión, afectividad y convivencia escolar, como a su vez el acompañamiento docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, el cual incorpora la internación en sala de pares y directivos, a fin de proveer una retroalimentación efectiva ante este nuevo escenario de aprendizaje que convive con la pandemia y sus consecuencias. Además, contempla la articulación de un trabajo conjunto con otros profesionales no docentes de apoyo a la gestión pedagógica, estos profesionales han de propiciar instancias básicas para el desarrollo académico como asistencia, autoestima académica, necesidades educativas especiales de tipo transitorias, entre otras, modo tal de articular un cuerpo académico de orden estructural abocado a la vinculación significativa de los estudiantes con su proceso de aprendizaje.

## INTRODUCCIÓN

El principal propósito del trabajo de grado es poder visibilizar tanto las fortalezas como las oportunidades de mejora del Liceo Particular Avenida Recoleta. Definidas las particularidades del establecimiento, desde la apreciación técnica de su cuerpo docente y profesionales asistentes de la educación, es menester diseñar una propuesta de acción anual que permita llevar al terreno práctico las motivaciones descritas en el proceso.

El diagnóstico y proceso de autoevaluación institucional del Liceo Avenida Recoleta es una elaboración participativa entre los diversos estamentos de la comunidad educativa, con una vigencia anual que aborda el año 2022. Este proceso ha sido sistematizado por el estudiante que suscribe a fin de recabar los principales elementos de este cuerpo teórico-práctico. En él se han documentado las apreciaciones cualitativas y cuantitativas de los participantes, refiriendo sus visiones particulares en torno al proceso que atraviesa el establecimiento y con una mirada de proyección que permita cumplir los objetivos trazados.

Uno de los factores que prevalece en el presente estudio y se evidencia en los resultados obtenidos, alude a la pandemia y las consecuencias pedagógicas y sociales que ésta ha tenido sobre el proceso de enseñanza aprendizaje. Es por lo anterior que la propuesta de mejora elaborada por el estudiante se adecua a estos requerimientos contextuales y ambientales que sustentan la viabilidad y cercanía con la cotidianeidad institucional.

Para la confección del Plan de Mejoramiento Educativo se utilizó la orientación teórica y metodológica del Ministerio de Educación, a través de su División de Educación General y los diversos manuales anuales que abordan las temáticas referidas al diagnóstico institucional, proceso de análisis, establecimiento de estándares de evaluación y elaboración del PME.

El presente informe inicia con la conceptualización de los términos que serán un espacio común a lo largo del estudio y propuesta, describe las particularidades de estos conceptos base y permite un acercamiento paulatino a la temática general

de análisis. En un segundo momento, se describe la caracterización local del estudio, situado en el marco institucional del Liceo Particular Avenida Recoleta, en él se describen las características geolocales, se realiza una caracterización de su entorno, los ámbitos académicos propios del establecimiento y algunas características sociales de su comunidad educativa. A partir de esta caracterización, se inicia el proceso diagnóstico, el cual fue aplicado en dos momentos, en el primero se abordan preguntas orientadoras tales como ¿cuánto hemos avanzado? Y ¿qué nos falta por mejorar? Interrogantes que son aplicadas a las dimensiones de evaluación, sus subdimensiones, sus planes estratégicos y la labor y desempeño de los actores sociales del proceso educativo. En el segundo momento diagnóstico se establece un parámetro cuantitativo en relación a los Estándares Indicativos de Desempeño, arrojando un insumo técnico relevante para la elaboración de la propuesta de PME presentada en esta entrega. Finalmente se ordena esta propuesta de PME indicando en un primer momento objetivos y metas acorde a los resultados del diagnóstico, posteriormente las estrategias de mejoramiento, es decir, el mecanismo propuesto para alcanzar esos objetivos y metas. Finalmente la propuesta de PME contempla los indicadores que han de permitir medir el impacto de las acciones descritas, desarrollando además una estructura que las operacionaliza y fija a sus responsables de materializarlas.

El proceso en general desarrolla una estrategia metodológica de mejoramiento educativo, basada en un diagnóstico participativo e inclusivo, que nutre de antecedentes fiables a quien finalmente elabora la propuesta y pone a disposición la presente entrega en función a la normativa legal vigente y las necesidades encontradas.

## MARCO TEÓRICO

En relación a la necesidad imperiosa de la educación chilena en torno al mejoramiento continuo de su oferta, es que se deben garantizar ciertos estándares que permiten el aseguramiento de algunos mínimos estables en el territorio, es cierto que, cada escuela en torno a su proyecto educativo y tipo de enseñanza ha de desarrollar diversas estrategias en función al tipo de habilidades que desea desarrollar en los educandos de sus aulas, sin embargo, como plantea De la Vega (2015) es clara la necesidad de contar con un sistema educativo capaz de combinar de manera exitosa las necesidades de calidad y equidad. La calidad, estandarizada desde la emanación del currículum nacional y sus estrategias para abordarlas, y la equidad como principio ético que promueve el valor social de la educación dentro de cada territorio. En torno a este último, los mecanismos de evaluación constante, apuntan a garantizar la justicia social, toda vez que se focalicen los recursos en las áreas que más se requieran. Identificar esas áreas es una tarea que demanda la ponderación de factores metodológicos que sirvan de insumo técnico a la toma de decisiones. Esta concepción sustenta los programas de mejoramiento educativos, los cuales, adecuados a los contextos sociales de sus estudiantes y en concomitancia con la oferta interna de cada establecimiento, generan las directrices que permiten el desarrollo organizacional y por consiguiente educacional en torno a diversos factores que se analizan a continuación. (p. 61-91)

**1.- Ciclo de mejoramiento continuo** se concibe como el proceso mediante el cual cada comunidad educativa analiza su realidad y contexto en los ámbitos institucional y pedagógico, traza objetivos estratégicos de mejoramiento a mediano y/o largo plazo (4 años), y planifica e implementa acciones anuales que permitan lograr los objetivos estratégicos planteados y, al mismo tiempo, alcanzar lo declarado en su Proyecto Educativo Institucional. (DEG, 2020. p 6)

El proceso descrito en la cita se lleva a cabo mediante el plan de mejoramiento educativo PME, el cual, se utiliza como una herramienta de gestión que articula de manera práctica los diversos contenidos protocolizados que

soportan las ideas fuerza que contiene el Proyecto Educativo Institucional. A su vez la normativa legal vigente estipula que se deben desarrollar los siguientes planes:

- Plan de gestión de la convivencia Escolar
- Plan de formación ciudadana
- Plan integral de seguridad escolar
- Planes locales de formación para el desarrollo profesional docente
- Plan de sexualidad, afectividad y género
- Plan de apoyo a la inclusión

Los 6 planes se han establecido por normativa y cada uno tiene enfoques, sentidos y orientaciones particulares para las escuelas. Sin embargo, todos son coincidentes con el propósito de brindar a los estudiantes experiencias escolares significativas, que potencien su desarrollo personal y social de forma integral. (Ibid, p 6)

El ciclo de mejoramiento continuo tiene una duración de 4 años, en ellos se estipulan diferentes procesos y análisis institucionales. La División de Educación general ordena el proceso de la siguiente manera.

<b>AÑO</b>	<b>ETAPA</b>	<b>ACCIONES</b>
<b>1</b>	Evaluación anual Implementación Planificación anual Planificación estratégica Análisis de PEI y Autoevaluación Institucional	Revisión, cambios y/o reformulación del PEI. Foco en el aprendizaje integral de todas y todos los estudiantes.
<b>2</b>	Planificación anual Implementación	
<b>3</b>	Planificación anual Implementación	

4	Planificación anual Implementación Evaluación anual y ciclo	Integración de los planes normativos a la planificación de la comunidad educativa.
---	---	--

Como se desprende del cuadro, el ciclo se divide en dos fases; por una parte, la fase estratégica que comprende el período completo de cuatro años en el cual se abordan tres grandes tópicos:

**Análisis del PEI:** Vinculación PEI con Modelo de Gestión de la Calidad de la Educación y Vinculación del PEI con planes requeridos por normativa.

**Autoevaluación Institucional:** Autoevaluación de la gestión educativa. • Autoevaluación respecto de la implementación de los planes requeridos por normativa. • Autoevaluación de la propuesta curricular. • Análisis de resultados cuantitativos y cualitativos. • Análisis de fortalezas y oportunidades de mejora.

**Planificación estratégica:** • Objetivos estratégicos (máximo dos por dimensión). • Metas estratégicas (máximos dos por dimensión). • Estrategias (máximo dos por objetivo). (DEG, Op. Cit. p 8)

La segunda fase por su parte se denomina Fase Anual y tal como refiere su nombre, corresponde al proceso a llevarse a cabo durante cada uno de los cuatro años que dura el ciclo, en este período anual se abordan tres tópicos;

**Planificación:** Vinculación entre Fase Estratégica y Fase Anual: priorización de subdimensiones. • Programación anual.

**Implementación, monitoreo y seguimiento:** • Monitoreo a las acciones. • Seguimiento a las estrategias.

**Evaluación:** Cumplimiento de las acciones (análisis cuantitativo y cualitativo). • Cumplimiento de estrategias. • Grado de acercamiento al logro de objetivos estratégicos. • Evaluación proyectiva. (DEG, Ibid, p.8)

**2.- Diagnóstico Institucional:** el proceso diagnóstico constituye una etapa donde se revisan y analizan los procesos internos del establecimiento educacional en función de una mejora sustentable de los procesos de aprendizaje, en ese entendido, ha de involucrar a todos los estamentos de la comunidad educativa, puesto que sus orientaciones y reflexiones contienen insumos de gran valor metodológico en la toma de decisiones. Para orientar el proceso se consideran 4 áreas y sus respectivas dimensiones para evaluar el proceso de mejora continua del establecimiento.

El cuadro a continuación muestra de manera gráfica los componentes de este proceso.

<b>Área</b>	<b>Dimensión</b>
<b>Gestión del currículum</b>	Gestión pedagógica Enseñanza y aprendizaje en el aula Apoyo al desarrollo del estudiante
<b>Liderazgo escolar</b>	Liderazgo del sostenedor Liderazgo formativo y académico del director Planificación y gestión de resultados
<b>Convivencia Escolar</b>	Formación Convivencia Escolar Participación
<b>Gestión de recursos</b>	Gestión del recurso Humano Gestión del recurso financiero y administrativo Gestión de recursos Educativos

El Diagnóstico es el primer paso del Ciclo Anual de Mejora Continua y resulta fundamental ya que la información obtenida constituye la línea de base para la definición de Metas y de la Planificación... El Diagnóstico Institucional es una representación de la realidad del establecimiento educacional, y se sustenta en la valoración y evaluación que hacen los propios actores responsables de las Prácticas y procesos desarrollados. Mientras más amplia y diversa sea la participación, más

completo y legítimo es el resultado del Diagnóstico (MINEDUC, Guía para el Diagnóstico institucional, 2014. p 9)

**3.- Autoevaluación institucional:** Este plan está basado en un análisis reflexivo en torno al Proyecto educativo Institucional y el nivel de logro alcanzado por el establecimiento en diferentes campos de acción determinados como cruciales para el desarrollo estratégico de una política organizacional de mejora continua en torno a los procesos educativos. Para ello, se analizan 6 momentos:

<b>Momento</b>	<b>Descripción</b>
<b>Autoevaluación de la gestión educativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las descripciones de las dimensiones y subdimensiones de los estándares indicativos de desempeño definidos por el Ministerio de Educación.</li> <li>• Los resultados de la etapa de evaluación del último PME implementado.</li> <li>• Los resultados institucionales (cuantitativos y cualitativos): resultados evaluativos de estudiantes y docentes; informes que recogen la opinión y visión de estudiantes, docentes y comunidad educativa.</li> <li>• El informe técnico producto del proceso de verificación de la implementación del PME.</li> <li>• El Marco para la Buena Enseñanza y el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar.</li> <li>• El informe de visita y ordenación entregado por la Agencia de la Calidad de la Educación.</li> </ul>
<b>Autoevaluación de la implementación de planes por normativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de los planes por normativa</li> <li>• Evaluación de las acciones en torno a los sellos.</li> </ul>
<b>Autoevaluación de la gestión curricular</b>	analizar la implementación del currículum y estimar cuáles son los énfasis que se han puesto en su

	gestión, en función de los sellos del Proyecto Educativo Institucional
<b>Análisis de resultados obtenidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evidencia al análisis de la situación actual del establecimiento educacional y, en particular, al desarrollo de las apuestas formativas definidas en su Proyecto Educativo Institucional.</li> <li>• Información útil para la definición de objetivos y metas estratégicas a cuatro años en distintas dimensiones y subdimensiones del PME.</li> <li>• Información que permite determinar el impacto de los procesos institucionales y pedagógicos en la mejora escolar y en el aprendizaje de las y los estudiantes.</li> <li>• Resultados de los estándares de aprendizaje. • Información complementaria al SIMCE que entregan los Indicadores de Desarrollo Personal y Social, anteriormente llamados “Otros indicadores de Calidad”.</li> <li>• Otros resultados institucionales que la comunidad educativa estime relevante analizar. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de docentes y estudiantes respecto del clima de aula.</li> <li>• Vinculación de la escuela con su entorno.</li> <li>• Informes de evaluación entregados por la Agencia de Calidad como producto de la visita evaluativa (en el caso de contar con ellos).</li> <li>• Informe técnico y de retroalimentación del proceso de verificación PME - Mineduc.</li> <li>• Porcentaje de variación de la matrícula, retención y deserción por nivel.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de satisfacción de la familia y de los estudiantes con el establecimiento.</li> <li>• Equidad en los resultados entre cursos, niveles socioeconómicos y género de los y las estudiantes.</li> <li>• Valoración de los niveles de seguridad del establecimiento.</li> <li>• Percepción sobre cómo se manejan los conflictos.</li> <li>• Niveles de participación de distintos actores en las instancias en las que les corresponde intervenir.</li> </ul>
<b>Análisis de fortalezas y oportunidades de mejoramiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar fortalezas y oportunidades de mejora de los procesos institucionales y pedagógicos en cada una de las dimensiones y en el área de resultados y, a partir de ello, en el avance respecto de sus objetivos y metas estratégicas.</li> <li>• Elaborar hipótesis explicativas sobre el estado de situación del establecimiento en las dimensiones del modelo de gestión educativa.</li> </ul>
<b>Conclusiones de la autoevaluación institucional</b>	Debe apuntar a una síntesis y registro de los aspectos relevantes recogidos como producto del desarrollo de la etapa que concluye.

( DEG, 2020. p 18-19)

**4.- Plan de mejoramiento educativo:** El plan de mejoramiento educativo se entiende como el documento que evidencia la estrategia elegida por el establecimiento educacional para asegurar el mejoramiento constante de sus procesos pedagógicos. Si bien cada establecimiento tendrá la posibilidad de optar por alguna vía que sea congruente con su PEI y sus objetivos, también existen directrices emanadas desde la autoridad competente para el diseño y ejecución de este plan estratégico. Las Orientaciones para el Proceso de Planificación de la Mejora Educativa 2022 emanadas por la División de Educación General, estipula que Al definir las estrategias y acciones para una reactivación educativa integral, se

requiere que cada comunidad educativa reflexione, analice y tome decisiones vinculadas a los siguientes ámbitos:



En torno al Bienestar socioemocional para el desarrollo integral DEG (2022) señala que se ha de atender forma integral el ámbito socioemocional de toda la comunidad educativa propiciando el restablecimiento de vínculos, una convivencia respetuosa e inclusiva y el cuidado de la salud mental. Este aspecto incorpora una dimensión de trabajo al interior de las comunidades educativas, relevando el papel de las acciones que planifiquen en convivencia escolar. Además, involucra el vínculo con las redes locales de salud y protección social para la atención de estudiantes y sus familias y el resguardo de sus derechos.

Sobre el aprendizaje priorizado para el desarrollo integral DEG (2022) refiere que cada comunidad educativa conoce en profundidad las brechas de aprendizaje que tienen sus estudiantes. Para abordarlas, los equipos educativos deben identificar aquellos aprendizajes nucleares y habilidades basales<sup>1</sup> que permitan al estudiantado avanzar en sus trayectorias de aprendizaje. Esto se acompaña con el diseño de experiencias que favorezcan la integración de saberes, la vinculación con la vida cotidiana, el desarrollo de las habilidades y la implementación de

evaluaciones formativas que permitan retroalimentar y orientar el proceso de aprendizaje (Decreto 67).

En relación a los desafíos que supone la pandemia para los procesos educativos, también se considera abordar la revinculación y continuidad de las trayectorias educativas, con esto se plantea garantizar integralmente las trayectorias educativas de niños, niñas y adolescentes, fortaleciendo estrategias para asegurar el acceso, la asistencia y la permanencia escolar; identificar los riesgos de exclusión educativa y generar estrategias para la revinculación de quienes han dejado de asistir o lo hacen en forma intermitente (DEG 2022. p 3)

Para el abordaje del desarrollo educacional para la mejora educativa se propone implementar un proceso de reflexión institucional basado en preguntas orientadoras atinentes a cada dimensión del PME. Como orientación podemos seguir el siguiente cuadro (DEG, Op. Cit. p 4-7)

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>PREGUNTAS ORIENTADORAS</b>
<b>Liderazgo</b>	¿Qué acciones podemos desarrollar para favorecer la asistencia y permanencia escolar, detectar situaciones de riesgo de exclusión y revincular a estudiantes que no están asistiendo?
	¿Qué acciones permitirán vincularnos - con la red de salud y protección social local para contribuir al bienestar integral de los y las estudiantes?
	¿Qué estrategias y acciones nos permitirán fortalecer la participación de todos los estamentos de la comunidad educativa? (consejo escolar, centro de estudiantes, centro de padres, madres y apoderados, consejo de profesores y profesoras, consejos de curso).
	¿Qué datos requerimos para tomar decisiones que generen mayor impacto en el aprendizaje y el bienestar integral?

	<p>¿Cómo consolidar y valorar los aprendizajes e innovaciones que los equipos docentes, profesionales y asistentes de la educación desarrollaron en el periodo 2020-2021?</p> <p>¿Qué instancias de trabajo colaborativo necesitamos crear, mantener o fortalecer en nuestra comunidad educativa?</p>
<b>Gestión pedagógica</b>	<p>¿Qué metodologías podemos incorporar o fortalecer para asegurar prácticas no sexistas, no discriminatorias e inclusivas en el proceso educativo?</p> <p>¿Qué condiciones y recursos tecnológicos tenemos que propiciar para la continuidad de los procesos de estudiantes con asistencia intermitente o que se encuentran en período de cuarentena? ¿Qué experiencias desarrolladas en los años anteriores podemos mantener?</p> <p>¿Cómo consolidar los espacios de trabajo colaborativos de los equipos de aula (docentes, equipos PIE, asistentes de la educación)?</p> <p>¿Cuáles son los aprendizajes nucleares y - habilidades basales que contribuirán a abordar las brechas y asegurar el desarrollo de las trayectorias de aprendizaje de los y las estudiantes?</p> <p>¿Cómo podemos desarrollar vínculos de confianza y cercanía con y entre estudiantes en el trabajo pedagógico?</p> <p>¿Cómo podemos fortalecer estrategias de evaluación formativa para el monitoreo y acompañamiento de estudiantes?</p> <p>¿Cómo podemos avanzar hacia prácticas interdisciplinarias que permitan desarrollar aprendizajes auténticos?</p>
	<p><b>Formación y convivencia</b></p> <p>¿Qué alianzas podemos promover para el desarrollo de actividades culturales, deportivas y/o recreativas con la comunidad?</p>

	¿Cómo podemos mejorar nuestros procesos para detectar oportunamente necesidades socioemocionales o de atención psicosocial de las y los estudiantes?
	¿Qué acciones podemos implementar para garantizar la equidad de género y la valoración y reconocimiento de las diversidades?
	¿Cómo podemos fortalecer el vínculo con las familias y promover su participación?
	¿Necesitamos actualizar protocolos para abordar situaciones de violencia escolar? ¿Qué iniciativas de encuentro, diálogo y reflexión podemos llevar a cabo para desarrollarlos?
	¿Qué acciones podemos desarrollar para - avanzar hacia relaciones de convivencia - respetuosas e inclusivas en nuestra comunidad educativa?
	¿Qué acciones podemos generar para el co-cuidado profesional de docentes y asistentes de la educación?
<b>Gestión de recursos</b>	¿Con qué profesionales del área psicosocial contamos (o requerimos) para poder implementar procesos de alerta temprana, detección de necesidades de apoyo y vinculación con redes locales de salud y protección social?
	¿Qué gestiones debemos realizar para disponer oportunamente de elementos de protección personal (EPP) e implementar - las medidas de seguridad y prevención en el contexto de la emergencia por - COVID 19?
	¿Qué instancias de formación requieren los equipos educativos para dar una mejor respuesta a las necesidades identificadas?
	¿Qué recursos educativos tradicionales y tecnológicos necesitamos para apoyar los procesos de aprendizaje de los estudiantes?

**5.- Dimensiones y subdimensiones:** Las Dimensiones son las agrupaciones de contenidos institucionales y pedagógicos relevantes del Área y contienen la identificación y descripción de los temas y criterios más específicos que deben ser abordados mediante las Prácticas. Cada una de las Dimensiones obtiene una fase de mejoramiento, en función de los niveles de calidad en que se encuentran las prácticas que la componen. (MINEDUC. 2018. p 1-2)

Las subdimensiones del PME definen los rasgos de la dimensión, en ese entendido estas se orientan a la focalización de la dimensión y su correcta sistematización metodológica. MINEDUC. (2018) plantea la relación entre dimensión y subdimensión de la siguiente manera:

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN
Gestión Pedagógica	Gestión Curricular: políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, equipo técnico pedagógico y los docentes del establecimiento educativo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su objetivo es asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa.
	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula: procedimientos y estrategias que implementan los docentes en sus clases para asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Las acciones se enfocan en el uso de estrategias efectivas de enseñanza y de manejo de clases.
	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes: políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento educativo para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, habilidades e intereses.

Liderazgo	<p>Liderazgo del Sostenedor: definiciones y procedimientos que establece el sostenedor para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento educativo, generando canales de comunicación fluidos con el director y el equipo directivo.</p>
	<p>Liderazgo del Director: describe las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados educativos y formativos del establecimiento educativo, en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.</p>
	<p>Planificación y Gestión de Resultados: procedimientos y prácticas centrales del liderazgo en la conducción del establecimiento educacional, estableciendo los grandes lineamientos de la organización escolar, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.</p>
Convivencia Escolar	<p>Formación: políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento educativo para promover la formación afectiva, social, ética, física y espiritual de los estudiantes.</p>
	<p>Convivencia: políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado, de respeto, valoración, organizado y seguro, que permita dar logro a los objetivos educativos</p>
	<p>Participación y vida Democrática: políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento educacional para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido</p>

		de pertenencia y compromiso que conduzca a la participación de todos sus miembros.
Gestión de Recursos		Gestión del Personal: políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor, además de un clima laboral positivo.
		Gestión de los Recursos Financieros: políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos
		Gestión de los Recursos Educativos: condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos necesarios para apoyar los procesos de gestión institucional y de aprendizaje de todos los estudiantes.

## MARCO CONTEXTUAL

El Liceo Particular Avenida comenzó su funcionamiento el 06 de septiembre de 1982, instancia en la que obtiene el Decreto Cooperador del Estado lo que lo habilita en su función educacional. Su fundador fue, don Osvaldo Romo Valdivia y su primera directora, la profesora Elena Figueroa Navarrete.

Durante la década de los 80 y 90, el liceo comenzó a consolidarse como una institución importante dentro de la comuna de Recoleta, llegando a alcanzar una matrícula de dos mil estudiantes por año. En aquella época, el liceo funcionaba en dos jornadas, estando en la jornada matutina los cursos de séptimo básico a cuarto medio y en la jornada de tarde se encontraban los cursos de primero a sexto básico, además de los niveles de pre escolar. En el año 2006 se celebran los veinticinco años de funcionamiento y se conmemora anunciando la construcción de un nuevo edificio que albergaría la jornada escolar completa. Este hito se materializó el año 2007 con la inauguración del actual edificio, el cual consta de cuatro pisos, sustituyendo así a la antigua infraestructura de tan solo dos y comenzando así a regir dentro del establecimiento la jornada escolar completa para todos sus niveles básicos y medios.

Desde el año 2011, el liceo se encuentra adscrito a la Ley SEP, para entregar una mayor atención a los estudiantes que poseen la categoría de prioritarios.

Desde el año 2012 el liceo se convierte en un Establecimiento Confesional Católico, de carácter ecuménico, en el año 2014, la Vicaría de la Educación extiende un certificado donde reconoce el carácter confesional de nuestro plantel educativo.

### **VISIÓN**

El Liceo Particular Avenida Recoleta aspira a ser una institución de excelencia académica y formativa. Una Comunidad Escolar orientada a brindar espacios donde se privilegia y trabaja en aras de una buena convivencia escolar, enmarcada en la difusión y práctica de los valores de respeto, responsabilidad,

compromiso y perseverancia, a la luz de la fe y las enseñanzas que nos brinda el evangelio.

## **MISIÓN**

El Liceo Particular Avenida Recoleta es un colegio Confesional Católico Científico -Humanista que atiende a todos los niveles educacionales; su principal objetivo es educar y formar niños(as) y jóvenes del sector norte de Santiago, para ayudarlos a superar las limitantes de su entorno social, brindándoles oportunidades para el desarrollo pleno de sus potencialidades, las cuales les permitan realizarse en lo académico, profesional, laboral y espiritual.

Geográficamente, el liceo se encuentra ubicado en la Avenida Recoleta N° 3848, en la comuna de Recoleta. Su emplazamiento está en la esquina de las Avenidas Recoleta y Zapadores. Las características del barrio son de familias que habitan en poblaciones cercanas, como, por ejemplo, “Héroes de la Concepción”, “Escritores de Chile”, “Lo Aranguiz” además de las Villas Pirámide 1 y 2. Las familias son numerosas, en algunos casos con problemas de convivencia, o de familias monoparentales. Cercano al establecimiento se encuentran, como redes de apoyo, los CESFAM Juan Petrinovich y Cristo Vive. Además, en el perímetro próximo se encuentra el Cosam de la municipalidad.

El acceso de movilización al liceo es bastante amplio, ya que se cuenta con una estación de metro al frente de su emplazamiento, denominada estación Zapadores.

El liceo es de tipo Particular Subvencionado, con formación científico humanista. Desde su fundación a la fecha, el establecimiento ha crecido, abarcando hoy espacio físico en las avenidas Zapadores, Recoleta y el pasaje Caracas, siendo de esta forma uno de los más grandes establecimientos de la comuna.

## Síntesis de antecedentes del entorno

El Liceo Avenida Recoleta se encuentra en la comuna de Recoleta la cual, según el último censo (2017), cuenta con 16 km<sup>2</sup> de extensión territorial, en ella habitan 157.851 personas, de las cuales, 77.709 son hombres y 80.142 corresponden a mujeres.

DISTRIBUCIÓN POR EDAD (FUENTE: CENSO 2017)

RANGO	CANTIDAD
0 a 14	28.452
15 a 29	38.146
30 a 44	34.774
45 a 64	36.664
65 o más	19.815

En relación a la diversidad cultural de la comuna un 10,9% de sus habitantes se considera perteneciente a un pueblo originario, encontrándose en la siguiente distribución. (FUENTE: CENSO 2017)

PUEBLO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Kawésqar/Alacalufe	24	0,02
Atacameño/LikanAntai	28	0,02
Aimara	1004	0,66
Colla	39	0,03
Mapuche	12837	8,43
Quechua	733	0,48
Rapa Nui	72	0,05
Yámana/Yagán	17	0,01
Diaguita	231	0,15
Otro pueblo	1607	1,06

En base a datos de la encuesta CASEN 2017 la comuna presenta un 13,86% de habitantes bajo la línea de la pobreza y un 26,2% bajo la línea de la vulnerabilidad o pobreza multidimensional. Además, la tasa de hacinamiento asciende al 20,2%.

## Síntesis de antecedentes pedagógicos

En relación a los antecedentes pedagógicos del establecimiento, este cuenta con una plana docente de 65 profesores repartidos en funciones directivas (9), Nivel Pre-Básico (4), Educación Básica 1° a 8° (28), Educación Media (18) y otros cargos docentes (4). Además, posee 40 asistentes de la educación.

En relación al Índice de Vulnerabilidad (IVE) el establecimiento presenta los siguientes resultados:

<b>AÑO</b>	<b>ENSEÑANZA BÁSICA</b>	<b>ENSEÑANZA MEDIA</b>
2016	73,4 %	73,5%
2017	78,8%	75,8 %
2018	82,42%	79,78%
2019	85,29%	92,49 %
2020	83%	86%
2021	84%	88%

	<b>2017</b>	<b>%</b>	<b>2018</b>	<b>%</b>	<b>2019</b>	<b>%</b>	<b>2020</b>	<b>%</b>	<b>2021</b>	<b>%</b>
<b>Matrícula</b>	<b>1314</b>		<b>1301</b>		<b>1441</b>		<b>1467</b>		<b>1426</b>	

<b>Aprobados</b>	<b>1221</b>	<b>93,1</b>	<b>1210</b>	<b>93</b>	<b>1356</b>	<b>94</b>	<b>1354</b>	<b>92,3</b>	<b>1256</b>	<b>88</b>
<b>Reprobados</b>	<b>84</b>	<b>6,2</b>	<b>73</b>	<b>5,6</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>78</b>	<b>5,3</b>	<b>116</b>	<b>8</b>
<b>Retirados</b>	<b>9</b>	<b>0,7</b>	<b>18</b>	<b>1,4</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>2,4</b>	<b>54</b>	<b>4</b>

Matrícula últimos años

## RESULTADOS SIMCE

2017

	<b>LENGUAJE</b>	<b>MATEMÁTICA</b>	<b>CIENCIAS</b>	<b>HISTORIA</b>
<b>4 Básico</b>	<b>240</b>	<b>234</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>6 Básico</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>8 Básico</b>	<b>216</b>	<b>238</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>II medio</b>	<b>247</b>	<b>240</b>	<b>---</b>	<b>---</b>

2018

	<b>LENGUAJE</b>	<b>MATEMÁTICA</b>	<b>CIENCIAS</b>	<b>HISTORIA</b>
<b>4 Básico</b>	<b>254</b>	<b>237</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>6 Básico</b>	<b>225</b>	<b>222</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>8 Básico</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>II medio</b>	<b>250</b>	<b>237</b>	<b>---</b>	<b>---</b>

2019

	<b>LENGUAJE</b>	<b>MATEMÁTICA</b>	<b>CIENCIAS</b>	<b>HISTORIA</b>
<b>4 Básico</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>6 Básico</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>
<b>8 Básico</b>	<b>217</b>	<b>239</b>	<b>----</b>	<b>229</b>
<b>II medio</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>

## RESULTADOS PSU

<b>Resultados PSU</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Promedio LENGUAJE/MATEMÁTICA	481,5	478,4	477,4

## ANTECEDENTES SOCIALES

### Datos de nacionalidad

NACIONALIDAD	CANTIDAD	% Extranjeros	% Matrícula
Argentina	3	0.9	0.2
Bolivia	23	7.6	1.6
Colombia	22	7.3	1.5
Haití	10	3.3	0.7
Perú	100	33	7
Rep. Dominicana	7	2.3	0.5
Venezuela	138	45.6	9.7
Total	303	100	21.2

### Tipos de familia

COMPOSICIÓN FAMILIAR	CANTIDAD	PORCENTAJE
Monoparental	171	12
Monoparental y extensa	228	16
Biparental	599	42
Biparental y extensa	242	17
Reconstituida o ensamblada	71	5
Extensa sin progenitores	115	8

### **Escolaridad del apoderado**

Educación básica incompleta		Educación básica Completa		Educación Media Incompleta		Educación media completa		Educación técnica Superior completa		Educación Profesional Completa	
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
71	5	100	7	200	14	699	49	200	14	156	11

## **OBJETIVO GENERAL**

Impulsar al interior del Establecimiento Educacional, la internalización de los valores de carácter universal, que permita a los educandos, reafirmar, incrementar, y enaltecer los valores cristianos emanados por la Santa Iglesia Católica, con el apoyo de los educadores, la familia y la comunidad, a través de un trabajo planificado, serio y responsable, permitiendo consolidar un proceso que favorecerá al educando, para integrarse a la vida adulta siendo un aporte real al desarrollo de la nación y promoviendo la movilidad social en su entorno.

## **Objetivos Estratégicos por dimensiones**

### **LIDERAZGO**

Sistematizar el procesamiento de datos generado por las distintas actividades y acciones del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar.

Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los objetivos propuestos en el PME para la toma de decisiones.

Promover acciones que permitan a todos los estamentos de la comunidad apropiarse de los principales ejes del proyecto educativo a través de su difusión, análisis, reflexión y/o adhesión.

## **CONVIVENCIA ESCOLAR**

Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia.

Promover actividades que favorezcan la convivencia escolar a partir de los ejes del PEI, los sellos institucionales e indicadores de desarrollo personal, social y espiritual.

## **GESTIÓN DE RECURSOS**

Asegurar el perfeccionamiento y/o capacitación docente y Asistentes de la Educación específica y pertinente, en relación a sus necesidades detectadas para consolidar mejoras en los procesos educativos y en los resultados de aprendizaje.

Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales.

## **GESTIÓN PEDAGÓGICA**

Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular.

Fortalecer la formación integral de los y las estudiantes, brindando oportunidades para el desarrollo de sus potencialidades.

## **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS GENERALES**

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 1**

Ordenar, alinear y sistematizar las orientaciones del MINEDUC, responsabilizando a cada estamento de sus tareas y obligaciones, mediante la instalación de un liderazgo distributivo y compartido con toda la comunidad escolar, que permita realizar un trabajo planificado, coordinado y contextualizado a la realidad propia de nuestro colegio.

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 2**

Implementar una Política sistemática que permita aumentar permanente la Matrícula de estudiantes provenientes de familias que respeten los principios y normativas del Proyecto Educativo Institucional del Colegio a cargo del equipo de gestión.

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 3**

Lograr en un periodo de 4 años que los equipos que componen la comunidad educativa mejoren sus competencias personales y profesionales que les permitan instalar en la institución una cultura de altas expectativas; además de motivar y comprometer a los docentes, estudiantes y apoderados con el proyecto educativo institucional y las acciones anuales del PME, gestionando la capacitación permanente, la obtención de recursos y la conducción efectiva del colegio.

cambio de cultura a una de altas expectativas como Equipo de liderazgo escolar

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**

A partir del año 2021 en el Liceo Avenida Recoleta se implementará un sistema progresivo de planificación estratégica sistemático y evaluable, a cargo del director y apoyado por el equipo de gestión que ordene, alinee y unifique la gestión institucional y del currículo, así contribuir a mejorar progresivamente la calidad del proceso de enseñanza y el aprendizaje en todos los estudiantes con o sin necesidades educativas especiales.

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 5**

Continuar un programa de mejoramiento de la práctica pedagógica iniciado en el año 2016, centrado en la capacitación, asesoría, supervisión y acompañamiento a todos los docentes del establecimiento, a cargo del departamento técnico pedagógico, que permita implementar el currículo focalizado en el desarrollo de habilidades cognitivas, evaluación, monitoreo y retroalimentación del aprendizaje que promueva más y mejores logros académico-formativos en nuestros estudiantes, incorporando adecuaciones curriculares y evaluación diferenciada para los niños con NEE.

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 6**

El equipo de Convivencia Escolar deberá, continuar con la implementación iniciada en 2012 un plan de acción que contribuya al quehacer del crecimiento espiritual, emocional, físico y social de la comunidad Educativa. Fortaleciendo las relaciones interpersonales respetuosas y solidarias, con el propósito de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y la convivencia escolar a partir de un ambiente reparador y seguro para todos los integrantes de la comunidad escolar.

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 7**

Elaborar y mantener como Política Financiera la Elaboración del Presupuesto Anual del Colegio a cargo del Sostenedor, Director, el que debe ser conocido por la Unidad Educativa.

## METAS

DIMENSIÓN	ACCIÓN	INDICADOR DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE ESPERADO
LIDERAZGO	Realización de consejos docentes, profesionales y jornadas de reflexión. Exposición de las acciones docentes y profesionales realizadas.	Porcentaje de asistencia, nivel de logro de objetivos pedagógicos.	100% del equipo docente y profesionales no docentes.
CONVIVENCIA ESCOLAR	Desarrollo plan de contención emocional, plan de prevención del acoso y entrega de reconocimientos.	Cantidad de estudiantes atendidos.	85% de la matrícula
GESTIÓN DE RECURSOS	Evaluación de todos los planes de desarrollo organizacional interno	Asignación presupuestaria	100% financiamiento a los planes de desarrollo organizacional y académico
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Dotar de acompañamiento al equipo docente en su labor educativa	Derivaciones a equipos profesionales de apoyo a la gestión pedagógica	Atención al 100% de las derivaciones.

## Líneas de acción, programas y/o proyectos específicos

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIA
<b>Gestión Pedagógica</b>	* Gestión Curricular	Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular	Implementar una priorización curricular efectiva para asegurar aprendizaje de los estudiantes en la contingencia actual, incorporando los recursos educativos y tecnológicos que permitan mantener el servicio educativo en todas y todos los estudiantes.
	* Gestión Curricular * Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular	Implementar un acompañamiento a docentes que incorpore clases presenciales y virtuales por parte del equipo directivo, coordinadoras de ciclo y entre pares, teniendo como foco la mejora de aprendizajes realizando monitoreo, seguimiento y evaluación de procesos y de resultados educativos. Realizar capacitaciones internas y externas basadas en las necesidades, elaborando un "Plan de Capacitación Anual para Docentes y Asistentes de la Educación. Contratación de personal de apoyo.

	<p>* Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>* Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>* Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>* Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Reforzamiento escolar y nivelación de los aprendizajes. Elaborar Planes de Apoyo y acompañamiento técnico pedagógico a los y las estudiantes para la recuperación del aprendizaje que por pandemia y/o contingencia sanitaria muestran rezago. Planes de Evaluación, nivelación y reforzamiento. Generar espacios de formación integral que responden a los intereses y contextos en que están inmersos los y las estudiantes a distintos ambientes de aprendizaje presencial, tecnológico, sincrónico y asincrónico</p>
<b>Liderazgo</b>	<p>* Liderazgo del sostenedor</p> <p>* Liderazgo del director</p>	<p>Sistematizar el procesamiento de datos generado por las distintas actividades y acciones del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar. Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los objetivos propuestos</p>	<p>Implementación y actualización del plan de seguridad y sanitización que propicie y asegure mantener los servicios educativos con rutinas y protocolos de actualización</p>

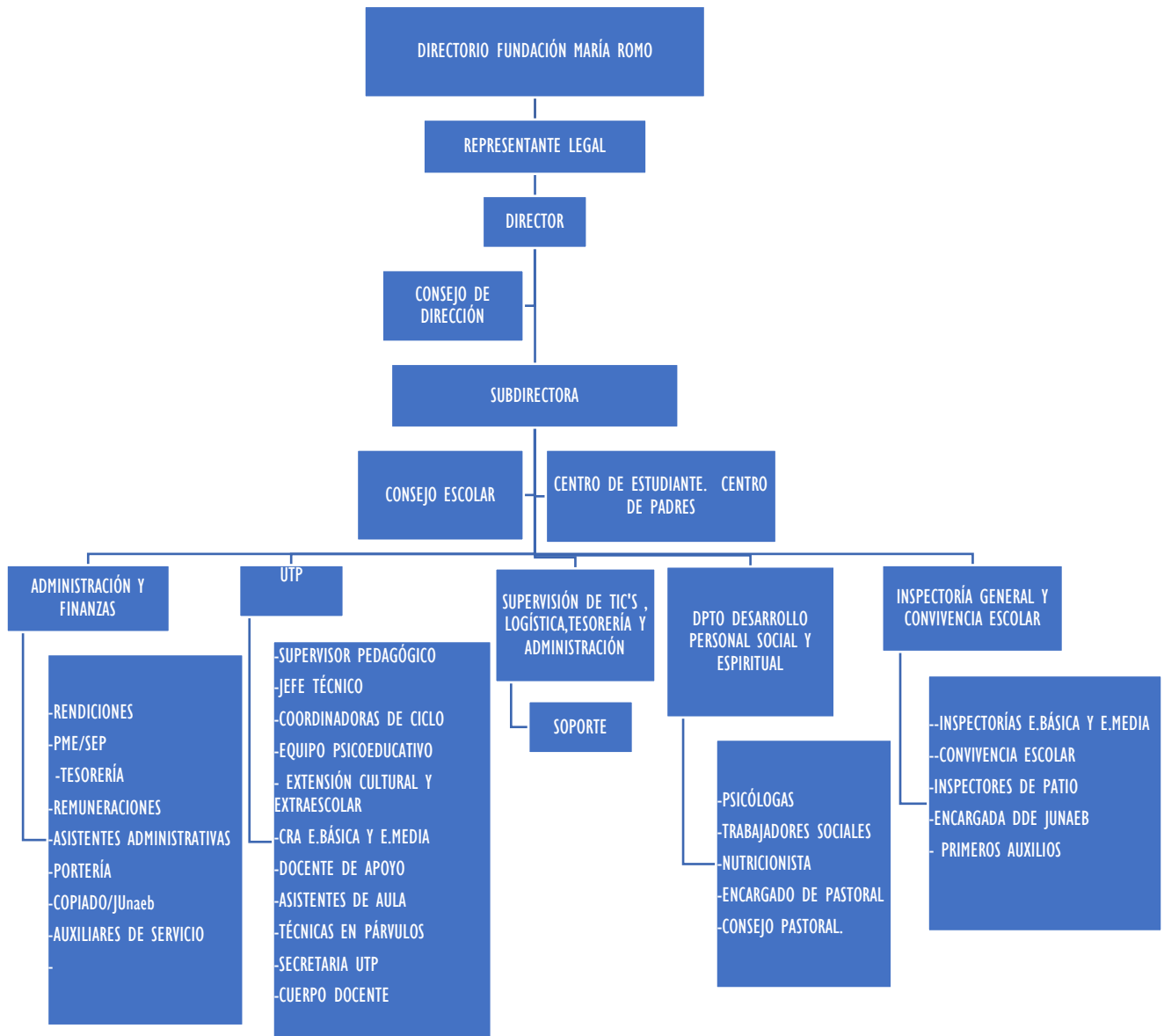
	* Liderazgo del director y Planificación y gestión de resultados	* del *	Sistematizar el procesamiento de datos generado por las distintas actividades y acciones del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar. Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los objetivos propuestos	Usar información relevante emanada de plataformas de gestión educativa u otras y de las distintas unidades para la toma de decisiones en las distintas áreas.
	* Liderazgo del sostenedor y Liderazgo del director y Planificación y gestión de resultados	* del *	Promover acciones que permitan a todos los estamentos de la comunidad apropiarse de los principales ejes del proyecto educativo a través de su difusión, análisis, reflexión y/o adhesión	Actualizar acciones de control, supervisión, monitoreo, difusión y evaluación del PEI; PME y cualquier otro plan y/o protocolo exigido por la norma y la contingencia nacional en conformidad de las normas vigentes. Fortalecer el modelo de gestión, a través de planes, programas, estrategias e indicadores, que midan el cumplimiento del PEI y el proceso sistemático de autoevaluación del PME en el corto, mediano y largo plazo.
<b>Convivencia Escolar</b>	* Convivencia escolar y Participación y vida democrática	* del *	Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad	Realizar actividades de reflexión, lúdicas, educativas y otras virtuales y /o presenciales que

		positiva y fortalecer el sentido de pertenencia.	favorezcan la buena convivencia escolar. Implementación de espacios de dialogo reflexión y aprendizaje respecto a la sana convivencia digital basado en la interacción de respeto y buen trato, en contexto de pandemia, considerando un enfoque preventivo y formativo.
	Convivencia Escolar	Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia.	Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia.
	* Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática	Promover actividades que favorezcan la convivencia escolar a partir de los ejes del PEI, los sellos institucionales e indicadores de desarrollo personal y social	Incorporar acciones que fomenten lo académico y formativo que incorporen sellos y valores institucionales, promoviendo la participación y promoción de ambientes de buen trato, de hábitos de vida saludable, autocuidado democrático. Realizar un instrumento de medición del Desarrollo integral de los Estudiantes ajustado a los IDPS (Indicadores de Desarrollo Personal y Social)

<b>Gestión de Recursos</b>	* Gestión de los resultados financieros	Asegurar el perfeccionamiento y/o capacitación docente específico y pertinente, en relación a sus necesidades detectadas para consolidar mejoras en los procesos educativos y en los resultados de aprendizaje.	Actualización, seguimiento y evaluación de todos los planes solicitados para el desarrollo del PME, centrados en la recuperación y nivelación de los aprendizajes y la generación de condiciones seguras, protectoras y en el desarrollo de la Convivencia Escolar. Elaboración de un Plan de Capacitación Anual para Docentes y Asistentes de la Educación
	* Gestión de los resultados financieros * Gestión de los recursos educativos	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales.	Incorporar recursos humanos, educativos y tecnológicos que permitan mantener los servicios educativos en todas y todos los estudiantes. Mantener un programa de planificación, gestión presupuestaria y de control financiero con la totalidad de las fuentes de financiamiento.
	* Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales.	Direccionar los recursos en aquellas acciones que progresivamente van mostrando una consolidación y están en el PME2021,asegurando el cumplimiento de las medidas sanitarias garantizando la continuidad

			operativa del proceso de enseñanza aprendizaje
--	--	--	--

## Dimensión organizativa operativa



### Dimensión administrativa financiera

<b>DIMENSION</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>MONTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión curricular</li> <li>• Apoyo al desarrollo de los estudiantes</li> </ul>	72.600.000	12
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación y gestión de resultados</li> </ul>	78.800.000	13
Convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación ciudadana</li> </ul>	28.000.000	4,6
Gestión de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de recursos educativos</li> <li>• Gestión del personal</li> </ul>	425.000.000	70,4

## DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

En virtud de las metas propuestas por el establecimiento en relación a su PEI y los planes específicos, es que la primera parte del diagnóstico institucional constó de un proceso participativo que tiene por finalidad determinar el grado de satisfacción institucional de lo realizado en torno a las líneas de acción, programas y proyectos específicos; los cuales se evalúan en concomitancia a las funciones de cada estamento y profesional competente. La segunda etapa del proceso corresponde a la autoevaluación en torno a los Estándares indicativos de desempeño por dimensión y subdimensión, los cuales fueron operacionalizados y aplicados como instrumento cuantitativo digital a todos los estamentos del Liceo Particular Avenida Recoleta.

Para efectos de la primera etapa de diagnóstico participativo, se subdividió el análisis por áreas de intervención, de este modo, el establecimiento abordó de manera diferenciada diversas temáticas, las cuales fueron expuestas en plenario durante el mes de abril del presente año, por cada uno de los grupos de trabajo, retroalimentando desde esta plataforma de participación institucional las visiones expuestas y generando desde ahí los resultados que serán analizados en el próximo capítulo. A continuación, se detallan los grupos de trabajo por asignación de cargos y ámbitos de análisis.

<b>Equipo de análisis</b>	<b>Integrantes</b>	<b>Temática de análisis</b>
Equipo de Gestión	-Sostenedora -Director -Subdirectora -Abogada -Supervisor -pedagógico -Jefe UTP -Encargada SEP	Vinculación PEI con el Modelo de la Gestión Escolar

Unidad Técnico Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Supervisor Pedagógico</li> <li>-Jefe Utp</li> <li>-Coordinadoras de ciclo</li> <li>-Psicopedagogas</li> <li>-Fonoaudiólogas</li> <li>-Educadora Diferencial</li> </ul>	Vinculación PEI
Cuerpo Docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Inspector General de enseñanza media</li> <li>-Departamento de Lenguaje</li> <li>-Departamento de Historia, Geografía y Ciencias Sociales</li> <li>-Departamento de Inglés</li> <li>-Encargadas CRA Básica y media</li> <li>-Docentes de Filosofía</li> </ul>	Gestión Institucional
Departamento de Desarrollo Personal, Social y Espiritual	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Encargado de pastoral</li> <li>-Nutricionista</li> <li>-Trabajadores Sociales</li> <li>-Psicólogas</li> <li>-Encargada de Convivencia Escolar</li> <li>-Orientadora</li> </ul>	Implementación de Planes
Cuerpo docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Inspectora general de enseñanza básica</li> <li>-Departamento de Religión</li> <li>-Departamento de Artes y Música</li> <li>-Departamento de Ciencias</li> </ul>	Implementación Curricular

	-Departamento de Matemáticas	
	-Departamento de Educación Física	

Una vez expuesto los análisis de cada equipo de autoevaluación y habiendo recibido la retroalimentación del plenario, se procede a elaborar el documento final de diagnóstico en esta primera etapa, estableciéndose de la siguiente forma los criterios expuestos:

### **Análisis PEI**

#### **Síntesis de los componentes del PEI**

Visión	El Liceo Particular Avenida Recoleta aspira a ser una institución de excelencia académica y formativa. Una Comunidad Escolar orientada a brindar espacios donde se privilegia y trabaja en aras de una buena convivencia escolar, enmarcada en la difusión y práctica de los valores de respeto, responsabilidad, compromiso y perseverancia, a la luz de la fe y las enseñanzas que nos brinda el evangelio
Misión	El Liceo Particular Avenida Recoleta es un colegio Confesional Católico Científico _ Humanista que atiende a todos los niveles educacionales; su principal objetivo es educar y formar niños(as) y jóvenes del sector norte de Santiago, para ayudarlos a superar las limitantes de su entorno social, brindándoles oportunidades para el desarrollo pleno de sus potencialidades, las cuales les permitan realizarse en lo académico, profesional, laboral y espiritual

Sello 1	VALORICO: Internalizar en los educandos los principios y valores de nuestro PEI: Respeto, Responsabilidad, Compromiso, Perseverancia, que contemplan su desarrollo, espiritual, cognitivo, social, artístico y físico.
Sello 2	Valórico - Social: Formar estudiantes con un Sello que les represente como un Liceo Confesional Católico con respeto hacia su familia, la comunidad, el medio ambiente y una sociedad solidaria con respeto a la vida, fomentando la sana convivencia.
Sello 3	COGNITIVO: El Liceo Particular Avenida Recoleta aspira proporcionar a sus estudiantes un sello educativo comprometido con una sólida formación académica que le permita enfrentar desde una perspectiva humanista cristiana los requerimientos de la sociedad actual
Valores y Competencias	VALORES INSTITUCIONALES Respeto: Es la norma de toda relación entre los seres humanos. Es el valor que le damos a la otra persona. Es reconocer la dignidad de otro ser humano. Responsabilidad: Es el cumplimiento de las obligaciones, se manifiesta en el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. Es tomar conciencia de los actos y sus consecuencias. Compromiso: Es el material con que se forja el carácter para poder cumplir con sus promesas, con aquello que se ha propuesto o le ha sido encomendado asumiendo la relevancia que esta acción tiene para sí y/o los demás. Perseverancia: La perseverancia es la capacidad para continuar y seguir adelante a pesar de las dificultades, los obstáculos, la frustración, el

	desánimo, el aburrimiento, o la tendencia o los deseos de rendirse o abandonar
--	--

### Vinculación PEI con el Modelo de la Gestión Escolar

SELLO	DIMENSIÓN DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA	DIMENSIÓN DE LIDERAZGO	DIMENSIÓN DE CONVIVENCIA ESCOLAR	DIMENSIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS
2.- VALORICOS: Internalizar en los educandos los principios y valores de nuestro PEI: Respeto, Responsabilidad, Compromiso, Perseverancia, que contemplan su desarrollo, espiritual,	Lo relacionamos con procesos de planificación que involucran valores del PEI y de la propuesta curricular de cada asignatura. De esta manera se potencian los valores de respeto, responsabilidad, compromiso y perseverancia desde la perspectiva de cada asignatura en todos los niveles	Los responsables de los resultados educativos de establecimiento ante la comunidad educativa es el equipo de gestión quienes deben velar por el cumplimiento de los objetivos del PME y PEI.	La Comunidad Educativa valora la diversidad y promueve el constante desarrollo y práctica de un ambiente de respeto y buen trato, haciéndolo parte del PEI. Se promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el	Se otorgan los medios necesarios (apoyo docente, equipos multidisciplinarios, recursos, etc.) para responder a las necesidades del PEI, en lo referente a cumplimiento de planes y programas, formación valórica y al

<p>cognitivo, social, artístico y físico.</p>	<p>organizando una mirada transversal al aprendizaje en relación a los valores</p>		<p>trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo Docente, Centro de Padres y de Alumnos, reforzando los canales de comunicación.</p>	<p>logro de metas del PME y legislación vigente.</p>
<p>3.-Valórico - Social: Formar estudiantes con un Sello que les represente como un Liceo Confesional Católico con respeto hacia su familia, la comunidad, el medio ambiente y una sociedad solidaria con</p>	<p>Se vincula con el desarrollo de actividades pedagógicas enmarcadas en el PEI, como charlas motivacionales, jornadas de reflexión y de pastoral (misas semanales por curso), entendiendo que la persona es un ser integrado en la sociedad</p>	<p>Lineamiento de una cultura para la mejora. Formando e incentivando la superación de todo tipo de barreras para el aprendizaje.</p>	<p>Generar una cultura de buen trato, por medio de valores como respeto, compromiso, responsabilidad y perseverancia.</p>	<p>Disponibilidad de los recursos humanos y materiales para una educación integral.</p>

<p>respeto a la vida, fomentando la sana convivencia.</p>				
<p>1.- COGNITIVO : El Liceo Particular Avenida Recoleta aspira proporcionar a sus estudiantes un sello educativo comprometido con una sólida formación académica que le permita enfrentar desde una perspectiva humanista cristiana los requerimientos de la</p>	<p>Descripción de políticas, procedimientos y prácticas desarrolladas por el equipo de gestión y docentes con el fin de planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje y así lograr los objetivos de aprendizaje propuestos.</p>	<p>Se relaciona con los resultados educativos de establecimiento ante la comunidad, el equipo de gestión son quienes deben velar por el cumplimiento de los objetivos del PME y PEI. Difundiendo y retroalimentando los resultados académicos y los otros indicadores de la</p>	<p>Se promueve la formación ética, moral, espiritual, afectiva y física de los estudiantes en función del PEI, dando énfasis a una adecuada convivencia escolar, participación y vida democrática que le otorgue las herramientas para desenvolverse en la sociedad actual.</p>	<p>El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico según las necesidades del PEI y el PME, así como las disposiciones de la Carrera Profesional Docente, para mejorar la eficiencia de los recursos humanos, educativos, materiales y financieros.</p>

sociedad actual		calidad, con estos insumos el director y su Equipo de Gestión pueden realizar el seguimiento de los resultados de aprendizaje y de eficiencia interna y poder tomar decisiones que permiten la implementación de acciones que ayuden a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje en toda la		
-----------------	--	--	--	--

		comunidad educativa.		
--	--	----------------------	--	--

### Vinculación PEI

Plan /Sello	Sello 1 Cognitivo	Sello 2 Valórico	Sello 3 Valórico Social
Plan de Convivencia Escolar	Con una planificación anual de orientación, entregando unidades a tratar por nivel a los profesores jefes, siendo la responsable la orientadora y profesores en el aula. orientación vocacional para los estudiantes que están en 3ro. y 4to. E.M, visitando universidades, ferias académicas universitarias, charlas, test. Reconocimiento a los cursos y estudiantes, con	Fomentar la participación de los estudiantes en la prevención de conflictos, y autodisciplina, estimulando la sana convivencia en toda la comunidad educativa en un contexto de un ambiente inclusivo de respeto por el otro, de buen trato, compromiso y perseverancia. Se promueve la participación de toda la comunidad escolar en las distintas actividades de celebración y	Organizará el Equipo de Pastoral actividades de servicio social y ayuda a la comunidad, con distintas actividades como oraciones semanales, misas, jornadas pastorales, actividad social tales como la visita de estudiantes a personas de situación calle, en los que participa toda la comunidad educacional. Se realizan escuela para Padres, en las que se orienta a nuestros

		mejor asistencia a clases. Fortaleciendo un buen clima escolar y un ambiente favorable para los procesos de enseñanza y aprendizaje	ceremonias del colegio, fortaleciendo un clima de compañerismo y de respeto.	apoderados para que apoyen a sus pupilos en su desarrollo espiritual y social.
Plan de Sexualidad, Afectividad y Género	de y	Se vinculan con que los estudiantes logren conocer y aceptar los cambios que van ocurriendo en cada etapa de su vida, aprendiendo de los procesos biológicos de la sexualidad, el autocuidado, y el respeto al sexo opuesto. Consolidación de una identidad sexual libre de elementos discriminatorios .Acompañar y orientar en lo que	Se vincula con acciones que estimulan la comunicación afectiva con el dialogo y en la forma como nos relacionamos con el otro, en el aspecto familiar, social y de compromiso.	Se vinculan con la aceptación personal y el cuidado de los demás, valorando la importancia de ser hombre y ser mujer, además de diferenciar gustos e intereses propios entre hombres y mujeres y sus características personales.

	<p>respecta a la prevención de ETS, u otros riesgos de salud por una sexualidad mal comprendida.</p>		
Plan de Seguridad Escolar	<p>Se vincula con los objetivos y acciones que permiten a los estudiantes describir y aprender hábitos y actitudes favorables a la seguridad escolar, en el contexto de una comunidad que se exige en materia de seguridad personal y grupal manteniendo un ambiente ordenado y de respeto mutuo frente a todo tipo de situaciones de emergencia.</p>	<p>se vinculan con aquellos objetivos y acciones que permiten definir un plan de seguridad para enfrentar situaciones de emergencias , en el contexto de un trabajo colaborativo y de inclusión escolar teniendo una actitud de apoyo y colaboración ante las emergencias.</p>	<p>Se vinculan con una conducta solidaria y permiten a la comunidad reconocer los riesgos que se originan en determinadas situaciones de emergencia, bajo el concepto de comunidad educativa inclusiva, donde todos somos importantes. L idea que los estudiantes aprendan a aplicar normas y procedimientos para cada situación de</p>

			emergencia, aprendizaje que les permite tener una formación frente a situaciones de riesgo y/o emergencia.
Plan de Formación Ciudadana	Planificación curricular focalizado en el Marco de la Buena Enseñanza, considerando el dominio: Preparación de la Enseñanza, Creación del ambiente propicio para el aprendizaje, promoviendo la comprensión y análisis del concepto de ciudadanía y los derechos y deberes asociados a ella fomentar en los estudiantes el	Fomentando en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable, respetuosa, abierta y creativa .	Responsabilidades profesionales, Comprometiendo la participación de toda la comunidad en las actividades curriculares que apunten a mejorar la convivencia y calidad de vida. Fomentando en los estudiantes la valoración de la diversidad social, y cultural del país, estimulando, su participación en temas de interés público, atrevas de actividades como charlas , de ciudadanía, salidas

	<p>ejercicio de una ciudadanía responsable y respetuosa. Desarrollándola por medio de actividades como jornadas de reflexión, talleres, charlas, ser ciudadano y de formación ciudadana.</p>		<p>pedagógicas, debates expresión de ideas que otorgan diferentes miradas del acontecer nacional e internacional.</p>
Plan de Inclusión	<p>Se vinculan con aquellos objetivos y acciones que permiten desarrollar herramientas y procesos de gestión institucional y pedagógico que favorecen el aprendizaje, participación y desarrollo de todos y todas las estudiante a través del plan de orientación</p>	<p>El PEI del Colegio, constituye un Plan de Inclusión Escolar en sí mismo, cuyas bases son el respeto a la singularidad de cada niño, el desarrollo de la responsabilidad y compromiso a la solidaridad. El Colegio recibe sin discriminación alguna a sus estudiantes y desarrolla</p>	<p>Se vincula en acciones que permiten desarrollar instrumentos de , normativas y protocolos institucionales que ajustados a derecho y libres de sesgo que generen o admitan la inclusión, a través de la aplicación de protocolos de actuación como: protocolo frente a situaciones de</p>

	escolar, plan de formación, plan de apoyo escolar , muestra folclórica, feria científica y atea pastoral	metodologías de trabajo en aulas heterogéneas e inclusivas.	violencia, ante posible maltrato infantil y abuso sexual a menores, de retención de estudiantes embarazadas, madres y padres adolescentes, protocolo de accidente escolar etc.
Plan de Desarrollo Profesional Docente	Acciones que favorecen al desarrollo profesional docente a través de un sistema organizado de perfeccionamiento en áreas transversales como convivencia escolar y liderazgo educativo, que mejoran y fortalecen diferentes practicas pedagógicas de los docentes.	se vinculan con los objetivos asociados al desarrollo técnico pedagógico, fortaleciendo el trabajo en equipo que van de educación parvularia , 1°básico a 4°básico, 5° a 8° básico y de 1° a 4° medio, desarrollando o un trabajo colaborativo e inclusivo para la detección de	Se asocian al desarrollo profesional docente en un contexto cristiano católico con jornadas de reflexión, de análisis técnico y de auto cuidado que permitan visualizar los procesos pedagógicos como medios para favorecer la formación integral y valórico espiritual

		casos como: estudiantes descendidos , o aventajados, con necesidades especiales, y que permiten a los docentes gestionar acuerdos y modalidades de trabajo de aula, para fomentar el desarrollo de aprendizajes significativos	de nuestros estudiantes.
--	--	--	--------------------------

### Gestión Institucional

TÍTULO	PREGUNTA	RESPUESTA
<b>Dimensiones</b>	¿Cómo ha sido el cumplimiento de los objetivos en relación a las acciones ejecutadas?	En general todas las acciones han aportado de una u otra forma a cumplir Exitosamente la estrategia y objetivos a pesar de la pandemia pues la comunidad educativa fue muy comprometida y todos en su conjunto ayudaron en el desarrollo y formación de los estudiantes, abordando sus necesidades económicas, sociales, emocionales y de

		aprendizaje. La buena gestión se reflejó en la entrega de guías de estudio impresas, visitas domiciliarias, asumiendo el currículum priorizado entregado por MINEDUC
<b>Dimensiones</b>	Los objetivos y acciones anuales de cada dimensión de proceso ¿Qué cambios generaron en las prácticas cotidianas de la comunidad educativa?	Organización y sistematización en el área de gestión Curricular Instalándose un dialogo pedagógico entre docentes pares y docentes con Equipo Directivo quienes realizaron un cambio en sus prácticas asumiendo la vía remota classroom para trabajar con los estudiantes asincrónica y sincrónica, más guías de trabajo impresas. El equipo multidisciplinario apoyo por medio de un Plan de Contención emocional y sicosocial para la comunidad atendiendo los problemas de los estudiantes,
<b>Dimensiones</b>	¿Cuáles son las principales conclusiones que se obtuvieron del análisis y el nivel de desarrollo del último PME implementado?	El nivel de desarrollo fue bueno, y coherente para la circunstancia actual a nivel nacional, puesto que con el apoyo de la comunidad educativa se logra atender a todos los estudiantes dando continuación al aprendizaje y formación integral. Los recursos fueron los

		pertinentes y apropiados para fines educativos. asegurando la capacitación docente, marco sanitario actual, y tecnología tics.
<b>Dimensión de resultados</b>	¿Cuál es el grado de cumplimiento de las metas de su PME anterior?	El grado es satisfactorio puesto que existe una tendencia a la mejora establecida, en un 80% donde se destacan las metas de eficiencia interna (retención, aprobación y repitencia), a pesar del contexto de pandemia y contingencia nacional, el trabajo virtual de los docentes y equipo multidisciplinario fue muy pertinente.
<b>Dimensión de resultados</b>	¿De qué manera el cumplimiento de las metas muestran efectos respecto del logro de los objetivos?	Directa puesto que el logro de eficiencia interna repercute en los objetivos asociados al apoyo al desarrollo de los estudiantes y oportuno trabajo pedagógico que se realiza con los estudiantes descendidos, , Se evidencia un trabajo que se realiza de manera interdisciplinaria que se focaliza a través de diferentes prácticas pedagógicas y acciones que se realizan en el PME, adaptándonos a las circunstancias, y contingencia siendo una comunidad flexible a la situación actual(pandemia)

<b>Dimensión de resultados</b>	Si los resultados fueron favorables en relación a lo esperado ¿qué prácticas perdurarán en el tiempo?	Currículum: Acompañamiento al aula que fue casi imposible durante el año 2021, Equipo Multidisciplinarios focalizados en el desarrollo psicosocial y aprendizaje de los y las estudiantes, Equipos de profesionales de apoyo al desarrollo de la comunidad en especial lograr reforzar currículum, Cultura al reconocimiento, Contratación de Personal. Convivencia Escolar: Participación de la Comunidad Educativa,
<b>Dimensión de resultados</b>	Si los resultados no fueron favorables de acuerdo a lo esperado ¿Qué decisiones se deben adoptar?	Se debe hacer análisis, ajuste y retroalimentación , elaborando mecanismo que permita diseñar estrategias y acciones flexibles adaptable a nuestra realidad pertinentes y obtener impacto en el Objetivo Estratégico.

### Implementación de Planes

<b>TÍTULO</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
Política de Convivencia Escolar (Plan de Gestión de la Convivencia) Política de Convivencia	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?	Se cuenta con encargada de convivencia escolar, la que en conjunto con equipo multidisciplinario ha trabajado en este periodo de pandemia,

Escolar (Plan de Gestión de la Convivencia)		dando énfasis e actualizando protocolos y jornadas de reflexión remota a estudiantes , docentes y asistentes de la educación, quedando plasmada en mensajes entregado por página web, facebook, y otras formas online.
Política de Convivencia Escolar (Plan de Gestión de la Convivencia) Política de Convivencia Escolar (Plan de Gestión de la Convivencia)	¿Qué nos falta por mejorar?	Seguir promoviendo una cultura de resolución pacífica de conflictos a través de talleres formativos para la comunidad educativa y seguir sensibilizando por medio del Plan de Contención Emocional que permita abordar situaciones de desregulación emocional por vía remota (fono, correo, derivación), asegurando el seguimiento en cada caso, atendiendo los problemas sicosocial de los estudiantes con distintos recursos.
Política de Sexualidad (Plan de Sexualidad, Afectividad y Género) Política de Sexualidad (Plan de Sexualidad, Afectividad y Género)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?	Estamos en etapa intermedia, trabajando en el Plan de Orientación y en reuniones de Escuela para padres. algunas acciones no se lograron porque se debe estar en forma

		presencial. A nivel de estudiantes se desarrollan temas como autocuidado, y prevención de ETs
Política de Sexualidad (Plan de Sexualidad, Afectividad y Género) Política de Sexualidad (Plan de Sexualidad, Afectividad y Género)	¿Qué nos falta por mejorar?	Esta implementando el Plan de Sexualidad y Afectividad, Hacer un seguimiento y monitoreo a las actividades que están planificadas en este Plan.
Política de Seguridad (Plan Integral de Seguridad Escolar) Política de Seguridad (Plan Integral de Seguridad Escolar)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?	Esta implementado puesto que se ha actualizado con el apoyo de un equipo multidisciplinario y difundido en toda la comunidad educativa las diferentes modalidades de emergencia, mediante informativos vía online, focalizando en el marco sanitario actual.
Política de Seguridad (Plan Integral de Seguridad Escolar) Política de Seguridad (Plan Integral de Seguridad Escolar)	¿Qué nos falta por mejorar?	Seguir actualizando según orientaciones MINEDUC y luego socializarlo con todos los integrantes nuevos de la comunidad que se han incorporado este año al establecimiento. Y actualizar protocolo de Regreso a clases en forma segura, en tiempo de crisis sanitaria, covid-19.

<p>Política de Inclusión (Plan de Apoyo a la Inclusión) Política de Inclusión (Plan de Apoyo a la Inclusión)</p>	<p>¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?</p>	<p>Esta implementado con acciones que contemplan prácticas de inclusión, eliminación de mecanismo de exclusión y discriminación, el desarrollo de herramientas y procesos de gestión que favorecen el aprendizaje de todas y todos los estudiantes, con normativas, reglamentos y protocolos institucionales ajustados a derecho y libres de sesgo, apoyando en entrega de tecnología a estudiantes sin recursos.</p>
<p>Política de Inclusión (Plan de apoyo a la inclusión) Política de Inclusión (Plan de apoyo a la inclusión)</p>	<p>¿Qué nos falta por mejorar?</p>	<p>Debemos Seguir sensibilizando el respeto a la diversidad cultural, social y genero con acciones que deben ser sostenidas en el tiempo de manera transversal en toda la comunidad educativa, fomentar la expresión de ideas y el debate, de modo virtual.</p>
<p>Política de Formación Ciudadana (Plan de Formación Ciudadana) Política de Formación Ciudadana (Plan de Formación Ciudadana)</p>	<p>¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?</p>	<p>Esta implementado, se ha logrado hacer acciones que apuntan al desarrollo de talleres, charlas, que refuerzan la educación cívica, fortaleciendo una ciudadanía</p>

		critica informada y responsable, que promueve el respeto por la persona y la participación.
Política de Formación Ciudadana (Plan de Formación Ciudadana) Política de Formación Ciudadana (Plan de Formación Ciudadana)	¿Qué nos falta por mejorar?	Acciones que motiven la valoración por la diversidad cultural y social a nivel comunidad educativa.
Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente) Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente)	¿Cuáles son las tres principales necesidades de desarrollo profesional docente, de su comunidad?	Acciones que motiven la valoración por la diversidad cultural y social a nivel comunidad educativa.
Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente) Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente)	Considerará acción de mejora que involucren/considera la formación/capacitación de sus docentes en el transcurso del año?	Optimizar la difusión de este plan y fijar objetivos que nos permitan formular acciones , que en forma sistemática nos lleven a la implementación informada y consensuada .

## Implementación Curricular

PREGUNTA	RESPUESTA
<p>Describa la(s) principal(es) dificultad(es) respecto de la implementación curricular detectadas por los docentes y equipo de gestión</p>	<p>Las principales dificultades radicaron en</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lograr el total del currículum priorizado.</li> <li>2. Fue casi imposible el acompañamiento a los docentes, en esta situación de pandemia.</li> <li>3. Trabajo vía virtual remoto, los docentes fueron impactados con este quehacer.</li> </ol>
<p>¿Cómo impactan las dificultades identificadas anteriormente, en la cobertura curricular?</p>	<p>Algunos estudiantes presentaron problemas de conexión a la virtualidad.</p>
<p>¿Cómo se ha abordado la implementación del currículum para responder a las necesidades de los estudiantes?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se han pesquisado necesidades de capacitación docente.</li> <li>2. Se ha intencionado que el profesor tenga un conocimiento profundo de sus estudiantes para que pueda nuclear los elementos más relevantes del currículum</li> <li>3. Acompañamiento y contención emocional a estudiantes y docentes, más apoyo en las planificaciones, evaluaciones y estrategias pedagógicas.</li> </ol>
<p>¿Cómo la implementación del currículum ha servido para abordar los sellos del PEI? ¿Se ha enfatizado en algún aspecto en particular?, ¿Cuál?</p>	<p>Se trabajan transversalmente de tal manera que dialoguen con los sellos educativos.</p>

## AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

El proceso de autoevaluación institucional fue aplicado como segunda etapa del proceso diagnóstico durante el mes de abril del año en curso, por vía electrónica a través de correo institucional. En él se explicitan las dimensiones y subdimensiones a evaluar las cuales se consignan en el siguiente cuadro:

	<b>Dimensión Liderazgo</b>	<b>Dimensión gestión pedagógica</b>	<b>Dimensión Formación y convivencia</b>	<b>Dimensión gestión de recursos</b>
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del sostenedor	Gestión curricular	Formación	Gestión del personal
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del director	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Convivencia	Gestión de recursos financieros
<b>Subdimensión</b>	Planificación y gestión de resultados	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Participación y vida democrática	Gestión de recursos educativos

Cada una de las subdimensiones cuenta con un determinado número de estándares que varían entre cinco y nueve (MINEDUC 2014), los cuales establecen los criterios de evaluación. A continuación, se presentan los resultados tabulados en la ficha técnica de cada subdimensión. Los criterios establecidos por MINEDUC (2014) para la ficha técnica varían con una puntuación de 1 a 4, donde 1 representa un desarrollo débil del estándar, 2 un desarrollo incipiente, 3 desarrollo satisfactorio y 4 desarrollo avanzado, el detalle de cada estándar se encuentra en los anexos del presente estudio, dejando solamente la ficha técnica con los resultados a fin de no saturar gráficamente el proceso de revisión de la autoevaluación.

Ficha técnica: Subdimensión Liderazgo del Sostenedor

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
1.1	El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.	2%	5%	90%	3%
1.2	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.	0%	7%	87%	6%
1.3	El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.	2%	4%	92%	2%
1.4	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.	13%	12%	68%	7%
1.5	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.	2%	3%	89%	6%

1.6	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.	2%	5%	86%	7%
-----	--	----	----	-----	----

Ficha técnica: Subdimensión Liderazgo del Director

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
		%			
2.1	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento	2	6	90	2
2.2	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.	4	6	87	3
2.3	El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.	0	6	92	2
2.4	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	4	8	85	3
2.5	El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.	2	4	91	4
2.6	El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.	0	1	86	3
2.7	El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.	0	2	91	7

Ficha técnica: Subdimensión Planificación y gestión de resultados

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
3.1	El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.	2	7	87	4
3.2	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.	2	5	91	2
3.3	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.	0	4	93	3
3.4	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.	4	6	88	2
3.5	El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.	0	2	96	2
3.6	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para	6	8	84	2

tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.				
--	--	--	--	--

Ficha técnica: Subdimensión Gestión Curricular

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
4.1	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.	2	6	90	2
4.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	4	6	87	3
4.3	Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje.	0	6	92	2
4.4	El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	8	85	3

4.5	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.	2	4	91	4
4.6	El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.	0	1	86	3
4.7	El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.	0	2	91	7

Ficha técnica: Subdimensión Enseñanza y Aprendizaje en el aula

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
5.1	Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.	2	7	87	4
5.2	Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.	2	5	91	2
5.3	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.	0	4	93	3
5.4	Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.	4	6	88	2

5.5	Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.	0	2	96	2
5.6	Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.	6	8	84	2

Ficha técnica: Subdimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
6.1	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.	0	4	96	0
6.2	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.	0	2	92	6
6.3	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.	2	12	86	0

6.4	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.	6	6	84	4
6.5	El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.	1	6	85	4
6.6	Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.	4	6	87	3
6.7	Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.	-	-	-	-

Ficha técnica: Subdimensión Formación y Convivencia

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
7.1	El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.	0	2	96	2
7.2	El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.	0	4	94	2
7.3	El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.	0	0	98	2
7.4	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.	0	4	94	2
7.5	El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.	0	12	86	2
7.6	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.	7	0	80	13

7.7	El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.	0	0	96	4
-----	---	---	---	----	---

Ficha técnica: Subdimensión Convivencia

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
8.1	El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.	2	6	90	2
8.2	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.	4	6	87	3
8.3	El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.	0	6	92	2
8.4	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.	4	8	85	3

8.5	El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.	2	4	91	4
8.6	El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.	0	1	86	3
8.7	El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o <i>bullying</i> mediante estrategias sistemáticas	0	2	91	7

Ficha técnica: Subdimensión Participación y Vida Democrática

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
9.1	El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.	2	7	87	4
9.2	El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.	2	5	91	2
9.3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de	0	4	93	3

	opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.				
9.4	El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.	4	6	88	2
9.5	El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.	0	2	96	2
9.6	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.	6	8	84	2

Ficha técnica: Subdimensión Gestión de Personal

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
10.1	El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.	4	6	84	6
10.2	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal	5	3	87	5

10.3	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.	0	5	92	3
10.4	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	2	12	82	4
10.5	El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.	0	4	96	0
10.6	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.	1	4	91	4
10.7	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.	4	2	88	6
10.8	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación	2	6	88	4
10.9	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.	0	6	90	4

Ficha técnica: Subdimensión Gestión de Recursos Financieros

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
11.1	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.	2	7	87	4
11.2	El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.	2	5	91	2
11.3	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.	0	4	93	3
11.4	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.	4	6	88	2
11.5	El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales	0	2	96	2
11.6	El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.	6	8	84	2

Ficha técnica: Subdimensión Gestión de Recursos Educativos

Mecanismo de Evaluación: Encuesta a grupo docente

Resultados

Estándar	Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
		1	2	3	4
%					
12.1	El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.	2	6	90	2
12.2	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.	4	6	87	3
12.3	El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	0	6	92	2
12.4	El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo	4	8	85	3
12.5	El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.	2	4	91	4

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resumen de resultados proceso de autoevaluación según estándares indicativos de desempeño:

	<b>Dimensión Liderazgo</b>	<b>Dimensión gestión pedagógica</b>	<b>Dimensión Formación y convivencia</b>	<b>Dimensión gestión de recursos</b>
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del sostenedor  Promedio de logro = 91%	Gestión curricular  Promedio de logro = 92%	Formación  Promedio de logro = 96%	Gestión del personal  Promedio de logro = 93%
<b>Subdimensión</b>	Liderazgo del director  Promedio de logro = 92%	Enseñanza y aprendizaje en el aula  Promedio de logro = 92%	Convivencia  Promedio de logro = 93%	Gestión de recursos financieros  Promedio de logro = 91%
<b>Subdimensión</b>	Planificación y gestión de resultados  Promedio de logro = 92%	Apoyo al desarrollo de los estudiantes  Promedio de logro = 91%	Participación y vida democrática  Promedio de logro = 92%	Gestión de recursos educativos  Promedio de logro = 90%
<b>Promedio de logro de la dimensión</b>	92%	92%	94%	91%

### Análisis de resultado del proceso de diagnóstico participativo

Pregunta para el análisis	Respuesta
De la información analizada ¿Cuáles son las causas que explican los resultados obtenidos?	Los procesos pedagógicos que han influido en estos resultados, son la preparación de la enseñanza, la motivación de los estudiantes de 4° Medio. Además el trabajo pedagógico por ciclos, el acompañamiento en aula y seguimiento a la priorización curricular y el apoyo del equipo multidisciplinario en favor de los aprendizajes de todos y de todas las estudiantes.
¿Qué procesos pedagógicos han influido en los resultados?	Acompañamiento al aula, profesionales de reforzamiento Psicopedagogas, fonoaudiologa, uso de TICs, talleres de distintas asignaturas, Contrato de reforzamiento para apoyo de estudiantes descendido y aquellos que deben seguir estudios superiores
¿Qué conclusiones surgieron del análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos?	se debe mejorar siempre al alza los índices de aprendizajes académicos y la formación personal y social de nuestros estudiantes, por lo cual se hace necesario el trabajo diario de los objetivos transversales en desarrollo del proceso de aprendizaje, como la motivación, compromiso, responsabilidad, un buen clima en el aula y la sistematización de los procesos.

### Fortalezas y Oportunidades de Mejoramiento

<b>Dimensión</b>	<b>Aspectos para el análisis</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades para el mejoramiento</b>
<b>Gestión Pedagógica</b>	Procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo de todos los estudiantes	Implementación de las bases curriculares y programa de estudio, Monitoreo en la implementación curricular y sus resultados.	Promover acuerdos técnicos - pedagógicos, en la implementación del currículum. Apoyar a los docentes en el acompañamiento en el aula. Uso del tiempo para el aprendizaje entre docentes par.
<b>Liderazgo</b>	Diseño, articulación, conducción y planificación institucional a cargo del sostenedor y el equipo directivo	Las acciones realizadas en todos los distintos estamentos de la comunidad educativa son desarrolladas con el pleno respaldo de las personas que lideran el área de Liderazgo.	Mayor presencia y énfasis en la gestión pedagógica. Recopilación y sistematización de los resultados educativos y satisfacción de los apoderados.
<b>Convivencia Escolar</b>	Procedimientos y prácticas dirigidas	Desarrollo del Plan de	Mayor monitoreo y seguimiento en los

	a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional	Convivencia escolar acorde al PEI, Tener la seguridad que los estudiantes pueden mejorar sus actitudes y comportamiento, Equipo multidisciplinario que apoya la formación de los estudiantes	planes de formación, promover hábitos de vida sana y prevenir conductas de riesgo. Promover de manera más activa la participación de padres y apoderados en el proceso educativo.
<b>Gestión de Recursos</b>	Procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas, tanto de los recursos humanos, financieros y educativos para el desarrollo de los procesos educativos	Se cumple con los requerimientos necesarios para mantener el reconocimiento oficial, Gestión efectiva en la administración del personal de la comunidad educativa. Se cuenta con recursos educativos ( insumos didácticos e informáticos) para	Implementar estrategias para atraer, seleccionar y retener al personal competente. Mejorar el sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.

		la gestión educativa.	
--	--	-----------------------	--

### Conclusiones de la Autoevaluación Institucional

Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión Pedagógica?	1.- Es importante identificar las prácticas más exitosas y darle mayor continuidad en el tiempo más allá de las personas a cargo de liderarlas 2.- realizar el reforzamiento educacional solicitado por MINEDUC
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Liderazgo?	Es importante seguir fortaleciendo el uso de datos para generar información relevante para la toma de decisiones.
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Convivencia escolar?	Seguir motivando, facilitando y desarrollando, actividades, que favorecen la formación integral, la sana convivencia de nuestros estudiantes y de toda la comunidad educativa. Optimizar la implementación del plan de orientación. Seguir promoviendo los hábitos de vida saludable, para prevenir conductas de riesgo entre los estudiantes con actividades que involucren a padres.
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión de recursos?	Ha sido exitosa la gestión de compra de recursos pedagógicos, educativos y contratación de recursos humanos Perfeccionar proceso de selección y retención de personal. Además de los

	protocolos destinados a cautelar los bienes adquiridos. Elaborar Plan Presupuestario para análisis , planificación, ejecutar, control y evaluación financiera
¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis del área de Resultados?	Establecer medidas que mejoren los indicadores de eficiencia interna para potenciar los aprendizajes y resultados académicos. Estrategias que sigan aportando al trabajo virtual.

## PLAN DE MEJORAMIENTO

### Planificación Estratégica

#### Objetivos y Metas

<b>Dimensiones</b>	<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Meta Estratégica</b>
<b>Gestión Pedagógica</b>	Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular.	El 100% de profesores (as) se ven vinculados a estrategias y acciones de apoyo para la mejora de aprendizajes.
<b>Gestión Pedagógica</b>	Fortalecer la formación integral de los y las estudiantes , brindando oportunidades para el desarrollo de sus potencialidades.	El 100% de los y las estudiantes tienen la posibilidad de participar en actividades de apoyo educativo y formativo que apuntan al desarrollo integral.
<b>Liderazgo</b>	Sistematizar el procesamiento de datos generado por las distintas actividades y acciones del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones	90% de las decisiones y acciones tomadas por el equipo directivo en todos los ámbitos estarán basadas en datos recabados desde la realidad institucional.

	en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar. Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los objetivos propuestos en el PME para la toma de decisiones.	100% de los objetivos, acciones, metas y medios de verificación del PME son monitoreados y evaluados.
<b>Liderazgo</b>	Promover acciones que permitan a todos los estamentos de la comunidad apropiarse de los principales ejes del proyecto educativo a través de su difusión, análisis, reflexión y/o adhesión	100% de los estamentos se ven integrados a alguna actividad de difusión, reflexión, socialización y/o sensibilización acerca del PEI.
<b>Convivencia Escolar</b>	Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia.	90% de los docentes incorpora en sus prácticas de aula los valores y sellos promovidos en el PEI.
<b>Convivencia Escolar</b>	Promover actividades que favorezcan la convivencia escolar a partir de los ejes del PEI, los sellos institucionales e indicadores de desarrollo personal y social.	100% de los estamentos se ven integrados en alguna actividad que promueva la convivencia escolar basado en los ejes del PEI, sellos institucionales e indicadores de desarrollo personal y social.
<b>Gestión de Recursos</b>	Asegurar el perfeccionamiento y/o capacitación docente específico y pertinente, en	80% de docentes son capacitados en temáticas acordes a sus

	relación a sus necesidades detectadas para consolidar mejoras en los procesos educativos y en los resultados de aprendizaje.	necesidades pedagógicas .
<b>Gestión de Recursos</b>	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales	100% de las acciones comprometidas y recursos solicitados son financiados satisfactoriamente
<b>Área de Resultados</b>	Lograr que el desarrollo de las acciones de cuenta de los objetivos planteados en el PME, lo cual genere impacto medible en lo cuantitativo y perceptible en lo cualitativo	90% de las acciones del PME son coherentes y pertinentes con los objetivos planteados.

## Estrategias de mejoramiento

<b>Dimensiones</b>	<b>Otros Instrumentos de gestión que se vinculan con el objetivo estratégico</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Estrategia</b>
<b>Gestión Pedagógica</b>	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Desarrollo Profesión Docente	Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular	Implementar un acompañamiento a docentes que incorpore clases presenciales y virtuales por parte del equipo directivo, coordinadoras de ciclo y entre pares, teniendo como foco la mejora de aprendizajes realizando monitoreo, seguimiento y evaluación de procesos y de resultados educativos. Realizar capacitaciones

			<p>internas y externas basadas en las necesidades, elaborando un "Plan de Capacitación Anual para Docentes y Asistentes de la Educación. Contratación de personal de apoyo. Implementar una priorización curricular efectiva para asegurar aprendizaje de los estudiantes en la contingencia actual, incorporando los recursos educativos y tecnológicos que permitan mantener el servicio educativo en todas y todos los estudiantes.</p>
--	--	--	--

<p><b>Gestión Pedagógica</b></p>	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Desarrollo Profesional Docente</p>	<p>Fortalecer la formación integral de los y las estudiantes , brindando oportunidades para el desarrollo de sus potencialidades.</p>	<p>Reforzamiento escolar y nivelación de los aprendizajes. Elaborar Planes de Apoyo y acompañamiento técnico pedagógico al estudiante para la recuperación del aprendizaje que por pandemia y/o contingencia sanitaria muestran rezago. Planes de Evaluación, nivelación y reforzamiento. Generar espacios de formación integral que responden a los intereses y contextos en que están inmersos los y las estudiantes a distintos ambientes de aprendizaje presencial,</p>
----------------------------------	--	---	---

			tecnológico, sincrónico y asincrónico
<b>Liderazgo</b>	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan Integral de Seguridad Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	Sistematizar el procesamiento de datos generado por las distintas actividades y acciones del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar. Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los	Usar información relevante emanada de plataformas de gestión educativa u otras y de las distintas unidades para la toma de decisiones en las distintas áreas. Implementación y actualización del plan de seguridad y sanitización que propicie y asegure mantener los servicios educativos con rutinas y protocolos de actualización.

		objetivos propuestos en el PME para la toma decisiones.	
<b>Liderazgo</b>	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan Integral de Seguridad Escolar Plan de Apoyo a la Inclusión	Promover acciones que permitan a todos los estamentos de la comunidad apropiarse de los principales ejes del proyecto educativo a través de su difusión, análisis, reflexión y/o adhesión	<p>Actualizar acciones de control, supervisión, monitoreo, difusión y evaluación del PEI; PME y cualquier otro plan y/o protocolo exigido por la norma y la contingencia nacional en conformidad de las normas vigentes.</p> <p>Fortalecer el modelo de gestión, a través de planes, programas, estrategias e indicadores, que midan el cumplimiento del PEI y el proceso</p>

			sistemático de autoevaluación del PME en el corto, mediano y largo plazo.
<b>Convivencia Escolar</b>	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Sexualidad, Afectividad y Género Plan Integral de Seguridad Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Desarrollo Profesional Docente	Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia	Actualización y seguimiento del plan de contención emocional y social para la comunidad, atendiendo los problemas psicosociales de los estudiantes con distintos recursos, asegurando los servicios educativos a todos los y las estudiantes. Desarrollar talleres a docentes y asistentes de la educación que contribuyan a la contención personal y apoyo a sus estudiantes. Realizar

			<p>actividades de reflexión, lúdicas, educativas y otras virtuales y /o presenciales que favorezcan la buena convivencia escolar.</p> <p>Implementación de espacios de dialogo reflexión y aprendizaje respecto a la sana convivencia digital basado en la interacción de respeto y buen trato, en contexto de pandemia, considerando un enfoque preventivo y formativo.</p>
<b>Convivencia Escolar</b>	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Sexualidad, Afectividad y Género Plan Integral de Seguridad Escolar	Promover actividades que favorezcan la convivencia escolar a partir de los ejes del PEI, los sellos institucionales e	Incorporar acciones que fomenten lo académico y formativo que incorporen sellos y valores institucionales,

	Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión	indicadores de desarrollo personal y social.	promoviendo la participación y promoción de ambientes de buen trato, de hábitos de vida saludable, autocuidado democrático. Realizar un instrumento de medición del Desarrollo integral de los Estudiantes ajustado a los IDPS (Indicadores de Desarrollo Personal y Social) con foco en Convivencia escolar y Participación ciudadana.
<b>Gestión de Recursos</b>	Plan de Sexualidad, Afectividad y Género Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de	Asegurar el perfeccionamiento y/o capacitación docente específico y pertinente, en relación a sus necesidades detectadas para	Actualización, seguimiento y evaluación de todos los planes solicitados para el desarrollo del PME, centrados en la recuperación

	Desarrollo Profesional Docente	consolidar mejoras en los procesos educativos y en los resultados de aprendizaje.	y nivelación de los aprendizajes y la generación de condiciones seguras, protectoras y en el desarrollo de la Convivencia Escolar. Elaboración de un Plan de Capacitación Anual para Docentes y Asistentes de la Educación.
<b>Gestión de Recursos</b>	Plan de Sexualidad, Afectividad y Género Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Desarrollo Profesional Docente	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales.	Direccionar los recursos en aquellas acciones que progresivamente van mostrando una consolidación y están en el PME-2021, asegurando el cumplimiento de las medidas sanitarias garantizando la continuidad operativa del

			<p>proceso de enseñanza aprendizaje</p> <p>Incorporar recursos humanos, educativos y tecnológicos que permitan mantener los servicios educativos en todas y todos los estudiantes.</p> <p>Mantener un programa de planificación, gestión presupuestaria y de control financiero con la totalidad de las fuentes de financiamiento.</p>
<b>Área de Resultados</b>	<p>Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Plan de Sexualidad, Afectividad y Género Plan Integral de</p>	<p>Lograr que el desarrollo de las acciones de cuenta de los objetivos planteados en el PME, lo cual</p>	<p>Establecer mecanismos para medir el impacto de los objetivos y estrategias planteadas siendo flexible y</p>

	Seguridad Escolar Plan de Formación Ciudadana Plan de Apoyo a la Inclusión Plan de Desarrollo Profesional Docente	genere impacto medible en lo cuantitativo y perceptible en lo cualitativo.	adaptable a los cambios.
--	---	--	-----------------------------

### Indicadores

Dimensión	Estrategia	Indicador	Descripción Indicador
<b>Gestión Pedagógica</b>	Reforzamiento escolar y nivelación de los aprendizajes. Elaborar Planes de Apoyo y acompañamiento técnico pedagógico a los y las estudiantes para la recuperación del aprendizaje que por pandemia y/o contingencia sanitaria muestran rezago. Planes de Evaluación, nivelación y reforzamiento. Generar espacios de formación integral que responden a los intereses y contextos en que están	Derivación a Profesionales	% de estudiantes atendidos del total derivados

	inmersos los y las estudiantes a distintos ambientes de aprendizaje presencial, tecnológico, sincrónico y asincrónico		
<b>Gestión Pedagógica</b>	<p>Reforzamiento escolar y nivelación de los aprendizajes. Elaborar Planes de Apoyo y acompañamiento técnico pedagógico a los y las estudiantes para la recuperación del aprendizaje que por pandemia y/o contingencia sanitaria muestran rezago. Planes de Evaluación, nivelación y reforzamiento. Generar espacios de formación integral que responden a los intereses y contextos en que están inmersos los y las estudiantes a distintos ambientes de aprendizaje presencial, tecnológico, sincrónico y asincrónico</p>	Estudiantes en Reforzamiento	Número de estudiantes en reforzamiento
	Implementar un acompañamiento a docentes que incorpore		Número de

<b>Gestión Pedagógica</b>	<p>clases presenciales y virtuales por parte del equipo directivo, coordinadoras de ciclo y entre pares, teniendo como foco la mejora de aprendizajes realizando monitoreo, seguimiento y evaluación de procesos y de resultados educativos. Realizar capacitaciones internas y externas basadas en las necesidades, elaborando un "Plan de Capacitación Anual para Docentes y Asistentes de la Educación. Contratación de personal de apoyo.</p>	<p>Docentes Acompañados</p>	<p>profesores acompañados en su labor docente</p>
<b>Gestión Pedagógica</b>	<p>Implementar un acompañamiento a docentes que incorpore clases presenciales y virtuales por parte del equipo directivo, coordinadoras de ciclo y entre pares, teniendo como foco la mejora de aprendizajes realizando monitoreo, seguimiento y evaluación de procesos y</p>	<p>Personal Capacitado</p>	<p>% de Docentes y asistentes de la educación capacitados</p>

	<p>de resultados educativos. Realizar capacitaciones internas y externas basadas en las necesidades, elaborando un "Plan de Capacitación Anual para Docentes y Asistentes de la Educación. Contratación de personal de apoyo.</p>		
<p><b>Gestión Pedagógica</b></p>	<p>Implementar un acompañamiento a docentes que incorpore clases presenciales y virtuales por parte del equipo directivo, coordinadoras de ciclo y entre pares, teniendo como foco la mejora de aprendizajes realizando monitoreo, seguimiento y evaluación de procesos y de resultados educativos. Realizar capacitaciones internas y externas basadas en las necesidades, elaborando un "Plan de Capacitación Anual para Docentes y Asistentes de la Educación. Contratación</p>	<p>Profesionales y Asistentes de la Educación</p>	<p>% de actividades en que apoyan los profesionales asistentes de la educación</p>

	de personal de apoyo.		
<b>Gestión Pedagógica</b>	Implementar una priorización curricular efectiva para asegurar aprendizaje de los estudiantes en la contingencia actual, incorporando los recursos educativos y tecnológicos que permitan mantener el servicio educativo en todas y todos los estudiantes.	Priorización de Currículum	% de docentes que priorizan el currículum en sus planificaciones
<b>Gestión Pedagógica</b>	Implementar una priorización curricular efectiva para asegurar aprendizaje de los estudiantes en la contingencia actual, incorporando los recursos educativos y tecnológicos que permitan mantener el servicio educativo en todas y todos los estudiantes.	Proceso de evaluación	Número de estudiantes que participarán de las evaluaciones
<b>Liderazgo</b>	Actualizar acciones de control, supervisión, monitoreo, difusión y evaluación del PEI; PME y cualquier otro plan y/o protocolo exigido por la norma y la contingencia nacional en conformidad de las normas vigentes. Fortalecer el modelo de	Jornadas de Reflexión	%Asistentes a jornadas

	gestión, a través de planes, programas, estrategias e indicadores, que midan el cumplimiento del PEI y el proceso sistemático de autoevaluación del PME en el corto, mediano y largo plazo.		
<b>Liderazgo</b>	Actualizar acciones de control, supervisión, monitoreo, difusión y evaluación del PEI; PME y cualquier otro plan y/o protocolo exigido por la norma y la contingencia nacional en conformidad de las normas vigentes. Fortalecer el modelo de gestión, a través de planes, programas, estrategias e indicadores, que midan el cumplimiento del PEI y el proceso sistemático de autoevaluación del PME en el corto, mediano y largo plazo.	Reuniones	Nro. de asistentes a reuniones
<b>Liderazgo</b>	Usar información relevante emanada de plataformas de gestión educativa u otras y	Encuestas de	% de

	de las distintas unidades para la toma de decisiones en las distintas áreas.	Satisfacción	encuestas contestadas
<b>Liderazgo</b>	Usar información relevante emanada de plataformas de gestión educativa u otras y de las distintas unidades para la toma de decisiones en las distintas áreas.	Informes de Plataformas	Nro de Informes Relevantes
<b>Liderazgo</b>	Implementación y actualización del plan de seguridad y sanitización que propicie y asegure mantener los servicios educativos con rutinas y protocolos de actualización.	Actualización del plan de seguridad y sanitización	Nro de actividades realizadas
<b>Liderazgo</b>	Implementación y actualización del plan de seguridad y sanitización que propicie y asegure mantener los servicios educativos con rutinas y protocolos de actualización.	Monitoreo del plan de seguridad y sanitización	% de actividades realizadas
	Incorporar acciones que fomenten lo académico y formativo que incorporen sellos y valores institucionales,		

<b>Conviven cia Escolar</b>	<p>promoviendo la participación y promoción de ambientes de buen trato, de hábitos de vida saludable, autocuidado democrático. Realizar un instrumento de medición del Desarrollo integral de los Estudiantes ajustado a los IDPS (Indicadores de Desarrollo Personal y Social) con foco en Convivencia escolar y Participación ciudadana.</p>	Actividades programadas	Nro. de actividades realizadas
<b>Conviven cia Escolar</b>	<p>Incorporar acciones que fomenten lo académico y formativo que incorporen sellos y valores institucionales, promoviendo la participación y promoción de ambientes de buen trato, de hábitos de vida saludable, autocuidado democrático. Realizar un instrumento de medición del Desarrollo integral de los Estudiantes ajustado a los IDPS (Indicadores de Desarrollo Personal y Social) con foco en</p>	Reuniones	Nro. de asistentes

	Convivencia escolar y Participación ciudadana.		
<b>Convivencia Escolar</b>	Actualización y seguimiento del plan de contención emocional y social para la comunidad, atendiendo los problemas psicosociales de los estudiantes con distintos recursos, , asegurando los servicios educativos a todos los y las estudiantes. Desarrollar talleres a docentes y asistentes de la educación que contribuyan a la contención personal y apoyo a sus estudiantes.	Acciones del Plan de Contención	Nro. de Acciones Realizadas.
<b>Convivencia Escolar</b>	Actualización y seguimiento del plan de contención emocional y social para la comunidad, atendiendo los problemas psicosociales de los estudiantes con distintos recursos, asegurando los servicios educativos a todos los y las estudiantes. Desarrollar talleres a docentes y asistentes de la educación que contribuyan a la contención personal y apoyo a sus estudiantes.	Actividades prevención del cyber acoso	Nro. de actividades realizadas

<p><b>Conviven cia Escolar</b></p>	<p>Realizar actividades de reflexión, lúdicas, educativas y otras virtuales y /o presenciales que favorezcan la buena convivencia escolar.</p> <p>Implementación de espacios de dialogo reflexión y aprendizaje respecto a la sana convivencia digital basado en la interacción de respeto y buen trato, en contexto de pandemia, considerando un enfoque preventivo y formativo.</p>	<p>Actividades programadas</p>	<p>Nro. de actividades realizadas</p>
<p><b>Conviven cia Escolar</b></p>	<p>Realizar actividades de reflexión, lúdicas, educativas y otras virtuales y /o presenciales que favorezcan la buena convivencia escolar.</p> <p>Implementación de espacios de dialogo reflexión y aprendizaje respecto a la sana convivencia digital basado en la interacción de respeto y buen trato, en contexto de</p>	<p>Reconocimientos</p>	<p>Número de reconocimientos entregados</p>

	<p>pandemia, considerando un enfoque preventivo y formativo.</p>		
<p><b>Gestión de Recursos</b></p>	<p>Actualización, seguimiento y evaluación de todos los planes solicitados para el desarrollo del PME, centrados en la recuperación y nivelación de los aprendizajes y la generación de condiciones seguras, protectoras y en el desarrollo de la Convivencia Escolar. Elaboración de un Plan de Capacitación Anual para Docentes y Asistentes de la Educación.</p>	<p>Plan Anual Presupuestario</p>	<p>%Ejecución presupuestaria</p>
<p><b>Gestión de Recursos</b></p>	<p>Actualización, seguimiento y evaluación de todos los planes solicitados para el desarrollo del PME, centrados en la recuperación y nivelación de los aprendizajes y la generación de condiciones seguras, protectoras y en el desarrollo de la Convivencia Escolar. Elaboración de un Plan de Capacitación Anual para</p>	<p>Planes Actualizados</p>	<p>Nro. de acciones programadas</p>

	Docentes y Asistentes de la Educación.		
<b>Gestión de Recursos</b>	Direccionar los recursos en aquellas acciones que progresivamente van mostrando una consolidación y están en el PME-2021,asegurando el cumplimiento de las medidas sanitarias garantizando la continuidad operativa del proceso de enseñanza aprendizaje	Bono e Incentivo al Personal	Nro de personas que reciben el Bono
<b>Gestión de Recursos</b>	Direccionar los recursos en aquellas acciones que progresivamente van mostrando una consolidación y están en el PME-2021,asegurando el cumplimiento de las medidas sanitarias garantizando la continuidad operativa del proceso de enseñanza aprendizaje	Contratación de Personal	Nro. Personas Contratadas
<b>Gestión de Recursos</b>	Incorporar recursos humanos, educativos y tecnológicos que permitan mantener los servicios educativos en todas y todos los estudiantes. Mantener un programa de planificación,	Acciones	Nro de acciones realizadas

	gestión presupuestaria y de control financiero con la totalidad de las fuentes de financiamiento.		
<b>Gestión de Recursos</b>	Incorporar recursos humanos, educativos y tecnológicos que permitan mantener los servicios educativos en todas y todos los estudiantes. Mantener un programa de planificación, gestión presupuestaria y de control financiero con la totalidad de las fuentes de financiamiento.	Materiales y recursos educativos	Nro de materiales y recursos educativos que son mantenidos y/o reposicionados

### Acciones

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión Pedagógica	Gestión Curricular	Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular.	100 % Planificaciones con implementación de la priorización curricular	Planificación e Implementación Efectiva de Priorización Curricular. Instalar procesos de planificación efectiva considerando el contexto de clase remota y/o presencial desarrollando priorización curricular ajustando la planificación anual previa a la pandemia y retroalimentando al docente para mejorar las prácticas de aula.	Jefe técnico

<p><b>Gestión Pedagógica</b></p>	<p>Gestión Curricular</p>	<p>Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular.</p>	<p>Aumento del 10% de los resultados académicos del año anterior</p>	<p>Evaluación Formativa. Fortalecimiento en el proceso de evaluación y retroalimentación de los aprendizajes de los estudiantes considerando la "EVALUACION FORMATIVA", monitoreando y apoyando el aprendizaje como ayuda al docente para adecuar la enseñanza-aprendizaje que lidera con sus estudiantes, en el contexto de aprendizaje remoto y enseñanza presencial para mejorar los niveles de</p>	<p>Jefe técnico</p>
----------------------------------	---------------------------	---	--	--	---------------------

				aprendizaje de todas y todos los estudiantes.	
<b>Gestión Pedagógica</b>	* Gestión Curricular Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular.	Abarcar al 90% del cuerpo docente	Capacitación del Personal. Dirección y UTP gestiona capacitaciones, según necesidades detectadas en los docentes y asistentes de la educación, potenciando herramientas para el manejo de tecnologías y contención emocional de los estudiantes permitiendo atender en forma remota y presencial, sincrónica y asincrónica; para la mejora de resultados de aprendizaje de todas y	Jefe técnico

				todos los estudiantes de Pre-básica a E. Media.	
<b>Gestión Pedagógica</b>	Gestión Curricular Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular.	Abarcar al 90% del cuerpo docente	Acompañamiento a la Labor Docente. Implementar y evaluar un proceso de acompañamiento, y retroalimentación docente ,de manera remota y presencial que favorezca la organización curricular priorizando objetivos de aprendizaje esenciales en contextos de pandemia.	Jefe técnico
<b>Gestión Pedagógica</b>	Gestión Curricular	Generar acciones y estrategias de apoyo y acompañamiento al cuerpo docente, tanto en	Abarcar al 90% del cuerpo docente	Apoyo Pedagógico en Aula. Fortalecer prácticas de apoyo a los estudiantes con	Jefe técnico

	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	recursos humanos como materiales, para fortalecer sus prácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje permitiendo una consistencia entre lo declarado y lo realizado en cuanto a la implementación curricular.		dificultades académicas y/o psicosociales por medio de estrategias de aprendizaje directas, focalizadas y diversas, a través de contrataciones, asistentes de aula, ATE, y otros profesionales asistentes de la educación para apoyar los procesos de aprendizaje en cursos que demanden de NT1 y 6to. básico, de forma presencial o remota, asin /sinc	
<b>Gestión Pedagógica</b>	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Fortalecer la formación integral de los y las estudiantes , brindando oportunidades para el	Atención del 100% de los estudiantes derivados a los	Equipos de Profesionales de Apoyo al Desarrollo de la Comunidad Escolar.	Jefe técnico

	<p>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>desarrollo de sus potencialidades.</p>	<p>equipos profesionales de apoyo.</p>	<p>Consolidar los procesos de trabajo colaborativo, integración y atención a la diversidad incorporando profesionales para atender las necesidades de los estudiantes y mejorar aspectos cognitivos, sociales, afectivos, valóricos y conductuales para incrementar los resultados de aprendizaje y formación integral de manera remota (videoconferencia, llamadas, redes sociales, correo), y presencial.</p>	
--	---	---	--	---	--

<b>Gestión Pedagógica</b>	Enseñanza y aprendizaje en el aula Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Fortalecer la formación integral de los y las estudiantes , brindando oportunidades para el desarrollo de sus potencialidades.	Atención del 100% de los estudiantes con rezago académico	Recuperación del Aprendizaje por Pandemia. Mejorar los procesos y prácticas de enseñanza y aprendizaje a los y las estudiantes que por pandemia muestran rezago, aplicando estrategias para mejorar, reajustar y regular el aprendizaje en práctica pedagógica a diario, tales como evaluación formativa, gestión del error, remediales entre otras que propicie incremento en los niveles de logro priorizado.	Jefe técnico
---------------------------	--	--	---	---	--------------

<b>Gestión Pedagógica</b>	Enseñanza y aprendizaje en el aula Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Fortalecer la formación integral de los y las estudiantes , brindando oportunidades para el desarrollo de sus potencialidades.	Atención del 100% de los estudiantes con rezago académico	Reforzamiento a Partir de los Resultados. Fortalecer las prácticas de apoyo a los estudiantes por medio de reforzamiento pedagógico para estudiantes que necesitan nivelación de contenidos, exposición a estrategias de enseñanzas diversas, reconstrucción de saberes y otros en relación a estándares de aprendizaje y evaluaciones censales.	Jefe técnico
<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del sostenedor Liderazgo del director	Sistematizar el procesamiento de datos generado por las distintas actividades y acciones	Cobertura del 100% de los espacios físicos	Actualización del Plan de Seguridad y Sanitización de Retorno a Clases Presenciales.	Sostenedor

		del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar. Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los objetivos propuestos en el PME para la toma decisiones.	del establecimiento	Actualizar protocolos y recursos para atender las condiciones de protección y resguardo para el trabajo en el establecimiento y el retorno a clases considerando la implementación de espacios educativo, rutinas escolares, comunicación, resguardo y monitoreo de procesos institucional. para una labor educativa segura y saludable en el contexto actual de pandemia y en lineamiento al PEI.	
<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del sostenedor	Sistematizar el procesamiento de datos	Cumplimiento del 100% de la	Plan de Seguridad y Sanitización Retorno a	Equipo de gestión

	Liderazgo del director	generado por las distintas actividades y acciones del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar. Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los objetivos propuestos en el PME para la toma decisiones.	normativa vigente	Clases. El Equipo de Gestión monitorea el Plan de Seguridad y Sanitización en concordancia con orientaciones del MINEDUC, PEI y Sellos Educativos, para asegurar el regreso, salud, continuidad y calidad de los servicios educativos	
<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del director	Sistematizar el procesamiento de datos	Abarcar al 90% de la	Recopilación de Datos. Equipo Directivo	Director

	Planificación y gestión de resultados	generado por las distintas actividades y acciones del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar. Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los objetivos propuestos en el PME para la toma decisiones.	comunidad escolar	Implementa acciones para la recopilación de datos de diversas índole tales como encuestas de satisfacción, resultados académicos, asistencia y otros que permitan la toma de decisiones estratégicas	
<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del director	Sistematizar el procesamiento de datos	Abarcar al 90% de los	Monitoreo y seguimiento de Acciones de Mejora	Equipo de gestión

Planificación y gestión de resultados	<p>generado por las distintas actividades y acciones del colegio, transformándolo en información útil para la correcta supervisión, monitoreo, evaluación, y toma de decisiones en el ámbito pedagógico, financiero, administrativo y convivencia escolar. Implementar un sistema de trabajo que permita monitorear, difundir, evaluar las acciones, metas y medios para lograr los objetivos propuestos en el PME para la toma decisiones.</p>	funcionarios en reuniones de coordinación	<p>en Contexto Pandemia. Fortalecer los procesos de elaboración, monitoreo y seguimiento del PME-2021 por medio de la actualización, difusión y trabajo colaborativo de articulación de las acciones y estrategias en el proyecto educativo, planes por normativa, reglamentos y protocolos , estableciendo objetivos, metas y planificación para su monitoreo y evaluación que tenga impacto en los aprendizajes.</p>	
---------------------------------------	---	---	--	--

<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del sostenedor Liderazgo del director Planificación y gestión de resultados	Promover acciones que permitan a todos los estamentos de la comunidad apropiarse de los principales ejes del proyecto educativo a través de su difusión, análisis, reflexión y/o adhesión	Abarcar al 90% de los funcionarios en reuniones de coordinación	Pertinencia e Identidad Institucional. Director y Equipo de Gestión organiza jornadas de reflexión institucional para analizar las practicas docentes e internalizar los valores y sellos del liceo, realizando acciones para fortalecer la identidad institucional potenciando la cohesión grupal, inclusión y socialización de todos los miembros de la comunidad, en sintonía con el PEI.	Director
<b>Liderazgo</b>	Liderazgo del sostenedor	Promover acciones que permitan a todos los estamentos de la	Abarcar al 90% de los funcionarios en	Actualización de Planes y Protocolos. Director y E. de Gestión revisan el	Equipo de gestión

	Liderazgo del director Planificación y gestión de resultados	comunidad apropiarse de los principales ejes del proyecto educativo a través de su difusión, análisis, reflexión y/o adhesión	reuniones de coordinación	PEI, PME, y otros planes asociados, donde establecen la factibilidad de la implementación de las prioridades, en cuanto a políticas de seguridad escolar, currículum priorizado, contención emocional, además de incorporar otras relevantes y pertinentes al contexto actual de pandemia.	
<b>Convivencia Escolar</b>	Convivencia escolar Participación y vida democrática	Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia.	Abarcar al 100% de los estudiantes del establecimiento	Impulsando la Participación e Identidad Escolar. Fortalecer estrategias de formación valórica, ética, espiritual y/o identitaria por medio de	Equipo de gestión

				<p>actividades académicas, culturales, sociales, espirituales, conmemorativas, deportivas que fomenten la participación de la comunidad escolar, estrechando vínculos escuela-hogar, fortaleciendo la identidad, participación ciudadana y hábitos de vida saludable de forma remota y presencial , sincrónica y asincrónica</p>	
<b>Convivencia Escolar</b>	<p>Convivencia escolar Participación y vida democrática</p>	<p>Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad</p>	<p>Premiar al 100% de los estudiantes destacados</p>	<p>Cultura del Reconocimiento. Premiación y/o reconocimiento a miembros de la</p>	<p>Equipo de gestión</p>

		positiva y fortalecer el sentido de pertenencia		comunidad educativa que se destaquen por sus logros personales y/o grupales en diversos ámbitos, cuya cultura que esta plasmado en el PEI del establecimiento.	
<b>Convivencia Escolar</b>	Convivencia escolar	Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia.	Abarcar al 100% de los estudiantes del establecimiento	Plan de Contención Socioemocional. Ejecución del Plan de Contención Socioemocional de los estudiantes en acuerdo con la contingencia nacional, PEI, sellos y valores declarados, asegurando estrategias que permiten fortalecer los Indicadores de Desarrollo Personal y Social con énfasis en	Encargado de convivencia

				formación ciudadana, motivación y autoestima académica de la comunidad educativa, con foco en la resiliencia de las y los estudiantes y sus familias	
<b>Convivencia Escolar</b>	Convivencia escolar	Garantizar la formación de los estudiantes en base al PEI, para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia.	Abarcar al 100% de los estudiantes del establecimiento	Prevención del Cyber acoso. Desarrollo e implementación de actividades para la prevención del cyber acoso y promoción de la resolución pacífica de conflictos, considerando campañas de difusión e intervención, para todas y todos los estudiantes.	Encargado de convivencia
<b>Convivencia Escolar</b>	Formación	Promover actividades que favorezcan la	Abarcar al 100% de los	Indicadores de Desarrollo Personal y	Encargado de convivencia

	<p>Convivencia escolar</p> <p>Participación y vida democrática</p>	<p>convivencia escolar a partir de los ejes del PEI, los sellos institucionales e indicadores de desarrollo personal y social.</p>	<p>estudiantes del establecimiento</p>	<p>Social de los Estudiantes. Consolidar acciones que motiven el desarrollo integral de los estudiantes en los siguientes ámbitos: Convivencia escolar, Autoestima, Equidad de genero, Retencion Escolar, Asistencia, Participación y formación Ciudadana, Hábitos de vida saludable, que involucre a todos los niveles de forma transversal y coherente al PEI ,fomentando la reflexión, tolerancia, autocuidado, y respeto a la diversidad.</p>	
--	--	--	--	---	--

<b>Gestión de Recursos</b>	Gestión de los resultados financieros	Asegurar el perfeccionamiento y/o capacitación docente específico y pertinente, en relación a sus necesidades detectadas para consolidar mejoras en los procesos educativos y en los resultados de aprendizaje.	Abarcar al 90% de los funcionarios.	Actualización de los Diferentes Planes. Actualización y difusión de los diferentes planes por normativa, en conexión con el PEI, y orientación del MINEDUC, con diferentes acciones, realizando una pesquisa de las necesidades de capacitación del los docentes y asistentes de la educación ,un monitoreo y seguimiento para verificar el avance de las acciones planificadas.	Equipo de gestión
<b>Gestión de Recursos</b>	Gestión de los resultados financieros	Asegurar el perfeccionamiento y/o capacitación docente	Integrar al 100% de la comunidad	Diseño del Plan Anual Presupuestario. Elaboración de un Plan	Sub-Directora

		especifico y pertinente, en relación a sus necesidades detectadas para consolidar mejoras en los procesos educativos y en los resultados de aprendizaje.	educativa dentro del presupuesto anual.	Anual con un presupuesto , que propenda a dar solución a problemas de la propia organización , fortaleciendo la capacidad interna en cuanto a la ejecución de los recursos y para favorecer el mejoramiento de los aprendizajes.	
<b>Gestión de Recursos</b>	Gestión de los resultados financieros Gestión de los recursos educativos	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto	Catastrar y evaluar el 100% de los espacios físicos del establecimiento	Implementación de Espacios para el Desarrollo Académico y Formativo. El Establecimiento Educacional coordina, gestiona, realiza mejoras e implementa espacios para el	Equipo de gestión

		en recursos humanos como materiales.		desarrollo de actividades académicas, formativas, sociales para toda la Comunidad Educativa, con el correspondiente seguimiento y monitoreo de su uso.	
<b>Gestión de Recursos</b>	Gestión de los resultados financieros Gestión de los recursos educativos	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales.	Catastrar y evaluar el 100% de los espacios físicos del establecimiento	Equipamiento de Recursos Educativos Pedagógicos. Adquisición, mantención, reposición y resguardo del equipamiento tecnológico, deportivo, y didáctico educativo, tales como recursos CRA, textos, recursos audiovisuales, y otros,	Equipo de gestión

				destinados al uso de la comunidad educativa.	
<b>Gestión de Recursos</b>	Gestión de los resultados financieros Gestión de los recursos educativos	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales.	Abarcar al 100% de los estudiantes del establecimiento	Asegurando un Servicio Pedagógico de Calidad. Habilitación de espacios educativos, personal servicios, recursos tecnológicos y capacitación a disposición de la comunidad escolar para asegurar la continuidad y buen desempeño de las tareas educativas pedagógicas y formativas, utilizando metodologías sincrónicas, asincrónicas y otros que permitan que todos y todas los estudiantes	Equipo de gestión

				logren avanzar en sus aprendizajes y formación en el contexto actual	
<b>Gestión de Recursos</b>	Gestión del personal Gestión de los resultados financieros	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales.	Mantener cubierto a lo menos el 90% de las plazas profesionales y 100% de las plazas no profesionales	Contratación de Personal. El Equipo de Gestión coordina la selección, contratación y administración del personal docente y asistentes de educación que permita la adecuada atención de todos los estudiantes, como apoyo a la mejora de resultados educativos e IDPS, que contribuyan a cubrir las necesidades de las diversas dimensiones del PME, periodo de	Equipo de gestión

				pandemia y contingencia nacional, de manera remota o presencial.	
<b>Gestión de Recursos</b>	Gestión del personal Gestión de los resultados financieros	Garantizar el uso eficiente de los recursos económicos percibidos por el establecimiento para la concreción de todas las acciones previstas en el PME y cumplimiento de normativa vigente tanto en recursos humanos como materiales.	Reconocer al 100% de los profesionales destacados	Bonos e incentivos al Personal. Entrega de bonos e incentivos a todo el personal destacado del establecimiento de acuerdo a evaluaciones de desempeño y a aquellos funcionarios que por la naturaleza o con ocasión de sus funciones deban asumir tareas ligadas y/o derivadas de la implementación del PME.	Equipo de gestión

## Bibliografía

- Contreras Moreno, B. P. (2019). *Incidencia de la gestión escolar y liderazgo en las instituciones educativas: Perspectiva de análisis*. Revista Daena (International Journal of Good Conscience).
- De la Vega, Luis Felipe. (2015). *Hacia un marco analítico y metodológico para la evaluación del mejoramiento escolar en escuelas chilenas*. Calidad en la educación. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652015000100003>
- División de Educación General, Ministerio de Educación. (2022). *Orientaciones para el Proceso de la Mejora Educativa 2022, en el marco de los desafíos de Reactivación Educativa Integral*. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2022/04/PME-orientaciones-2022.pdf>
- División de Educación General, Ministerio de Educación. (2020). *Plan de Mejoramiento Educativo, orientaciones para su elaboración*. Recuperado de: <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/55/2020/12/PME-2020-v2.pdf>
- Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2018). *Ciclo de mejoramiento en los establecimientos educacionales, orientaciones para el Plan de Mejoramiento Educativo 2018*. Recuperado de: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/02/PME-2018-Orientaciones-27-feb.pdf>
- Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2018). *Definiciones Conceptuales por Área en el Proceso de PME*. Recuperado de: [https://registrocertificacionate.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/94/2018/03/Definicion\\_Dimensiones.pdf](https://registrocertificacionate.mineduc.cl/wpcontent/uploads/sites/94/2018/03/Definicion_Dimensiones.pdf)
- Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2014). *Estándares de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores*. Recuperado de:

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/587/MONO-501.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Los%20Est%C3%A1ndares%20Indicativos%20de%20Desempe%C3%B1o%20son%20un%20conjunto%20de%20referentes,los%20establecimientos%20y%20sus%20sostenedores.>

- Ministerio de Educación. (2013). *Guía para el Diagnóstico Institucional*. Gobierno de Chile. Recuperado de: [http://subvenciones.mineduc.cl/zp\\_comunidad/PlanesMejoramie ntoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia para el%20DiagnOstico Institucional Formulario.pdf](http://subvenciones.mineduc.cl/zp_comunidad/PlanesMejoramie ntoEducativo/DocumentosOrientacionPlanesMejoramientoEducativo2013/Guia para el%20DiagnOstico Institucional Formulario.pdf)
- Pérez-Ruiz, A. (2014). *Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano*. Educación y Educadores.

## ANEXOS

Criterios de clasificación de los estándares indicativos de desempeño utilizados en el proceso de autoevaluación para el llenado de la ficha técnica de cada Subdimensión.

### Dimensión Liderazgo

Criterios de evaluación

<b>SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR</b>			
<b>Estándar 1.1</b>	El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El sostenedor no da cuenta anual a la comunidad educativa de los resultados del	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El sostenedor da cuenta anual a la comunidad educativa de los resultados del	El sostenedor asume la responsabilidad por los resultados del establecimiento y da cuenta anual a la comunidad educativa sobre el logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones: El sostenedor publica anualmente una memoria con información completa sobre el

<p>establecimiento, o bien da cuenta anual pero entrega resultados incorrectos o tergiversados. El sostenedor rara vez supervisa el desempeño del establecimiento, lo que se refleja en que no maneja la información de los resultados de aprendizaje o del grado de cumplimiento de la normativa educacional vigente.</p>	<p>establecimiento de manera incompleta; por ejemplo, solo informa de los logros en el Simce. El sostenedor supervisa el desempeño del establecimiento de manera poco sistemática y maneja la información de solo algunos de los aspectos básicos, incluyendo, al menos, los resultados de aprendizaje y el grado de cumplimiento de la normativa educacional vigente.</p>	<p>Calidad, y sobre el grado de cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa educacional vigente. El sostenedor supervisa sistemáticamente el desempeño del establecimiento, lo cual se refleja en que maneja la información de los siguientes aspectos básicos: • Los resultados de aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad. • Indicadores de eficiencia interna (matrícula, asistencia, retención y repitencia).</p>	<p>desempeño general del establecimiento y las actividades emprendidas relacionadas con el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del plan de mejoramiento, y la pone a disposición de la comunidad educativa. El sostenedor maneja la información de algunos de los siguientes aspectos: • Los resultados de aprendizaje en las mediciones internas. • Los resultados de pruebas de ingreso a la universidad. • Datos de seguimiento de egresados.</p>
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• El grado de cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.</li> <li>• El grado de cumplimiento de la normativa educacional vigente.</li> <li>• Los resultados de las evaluaciones de la planta docente.</li> <li>• El estado financiero del establecimiento y el nivel de cumplimiento del presupuesto.</li> <li>• El grado de cumplimiento del plan de mejoramiento.</li> </ul> <p>El sostenedor visita el establecimiento frecuentemente (al menos una vez al mes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores de convivencia (número de estudiantes condicionales, número de suspensiones, estadísticas de vandalismo y otros).</li> <li>• Resultado de encuestas de satisfacción de padres y apoderados.</li> <li>• Resultados de encuestas de clima laboral.</li> <li>• Disponibilidad y estado de los recursos educativos.</li> </ul> <p>El sostenedor visita el establecimiento constantemente (más de una vez al mes).</p>
--	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR</b>			
<b>Estándar 1.2</b>	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El sostenedor no define el procedimiento o a los encargados de elaborar y actualizar el Proyecto Educativo, o bien la definición no es acorde a la normativa educacional vigente.	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El sostenedor define, de acuerdo con la normativa educacional vigente, los procedimientos y a los encargados de elaborar y actualizar el Proyecto Educativo, pero	El sostenedor define, por escrito y de acuerdo con la normativa educacional vigente, el procedimiento y a los encargados de elaborar y actualizar el Proyecto Educativo, y revisa y aprueba este proyecto una vez elaborado o actualizado. El sostenedor define, por escrito y de acuerdo con la normativa educacional	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación: El sostenedor sistematiza en un solo archivo las definiciones sobre los procedimientos y a los encargados de elaborar o actualizar el Proyecto Educativo Institucional, el plan de mejoramiento y el

<p>El sostenedor no define el procedimiento o a los encargados de elaborar y revisar el plan de mejoramiento, o bien la definición no es acorde a la normativa educacional vigente.</p> <p>El sostenedor no define el procedimiento o a los encargados de elaborar el presupuesto anual. El sostenedor no revisa ni da su aprobación final al Proyecto Educativo Institucional, al plan de mejoramiento o al presupuesto anual. El sostenedor no logra que se respeten los procedimientos definidos, o bien no</p>	<p>no lo hace por escrito.</p> <p>El sostenedor define, de acuerdo con la normativa educacional vigente, los procedimientos y a los encargados de elaborar y revisar el plan de mejoramiento, pero no lo hace por escrito.</p> <p>El sostenedor define el procedimiento y a los encargados de elaborar el presupuesto anual, pero no lo hace por escrito, o no lo hace oportunamente.</p>	<p>vigente, el procedimiento y a los encargados de elaborar y revisar el plan de mejoramiento, y revisa y aprueba este plan una vez elaborado.</p> <p>El sostenedor define por escrito el procedimiento y a los encargados de elaborar el presupuesto anual, y lo revisa y aprueba oportunamente.</p> <p>El sostenedor asegura que se respeten los procedimientos definidos y que los encargados conozcan y cumplan sus responsabilidades.</p>	<p>presupuesto anual, y da a conocer este documento al equipo directivo y al equipo administrativo.</p>
--	---	--	---

logra que los encargados conozcan o cumplan sus responsabilidades			
---	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR</b>			
<b>Estándar 1.3</b>	El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El sostenedor no define de antemano las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente, lo que se traduce en que el	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El sostenedor, en acuerdo con el director, define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente en todos los	El sostenedor, en acuerdo con el director, define por escrito las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente respecto de los siguientes ámbitos: • Gestión de personal. • Perfeccionamiento pedagógico. • Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación: El sostenedor, en conjunto con el equipo directivo y administrativo, revisa anualmente el funcionamiento general del establecimiento para evaluar si es necesario

<p>establecimiento no puede planificar sus estrategias debidamente o tiene que estar constantemente negociando con el sostenedor</p> <p>El sostenedor no define de antemano los recursos financieros que se compromete a delegar al equipo directivo, lo que se traduce en que el establecimiento no puede planificar sus estrategias debidamente o tiene que estar constantemente negociando con el sostenedor</p> <p>El sostenedor no comunica al equipo directivo o administrativo las funciones de apoyo que asumirá</p>	<p>ámbitos, pero no lo hace por escrito.</p> <p>El sostenedor define con anticipación los recursos financieros que se compromete a delegar al equipo directivo, pero no lo hace por escrito.</p> <p>El sostenedor comunica parcialmente o de manera difusa al equipo directivo y administrativo las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que les delegará, lo que genera confusiones menores</p> <p>El sostenedor generalmente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquisición de material educativo.</li> <li>• Gestión financiera.</li> <li>• Mantenimiento de infraestructura.</li> </ul> <p>El sostenedor define con anticipación y por escrito los recursos financieros que se compromete a delegar al equipo directivo.</p> <p>El sostenedor comunica oportuna y claramente al equipo directivo y administrativo las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que les delegará.</p> <p>El sostenedor cumple a tiempo con el apoyo comprometido y entrega en los plazos convenidos</p>	<p>redefinir las funciones de apoyo que se llevarán a cabo centralizadamente y los recursos financieros que se delegarán.</p>
--	---	--	---

centralizadamente y los recursos financieros que les delegará, lo que genera duplicidades y contradicciones en las medidas emprendidas por el establecimiento. El sostenedor generalmente no cumple con el apoyo comprometido y con la entrega de recursos financieros delegados, o bien presenta incumplimientos o atrasos frecuentes.	cumple a tiempo con el apoyo comprometido y con la entrega de recursos financieros delegados, pero presenta incumplimientos o atrasos esporádicos.	los recursos financieros delegados.	
---	--	-------------------------------------	--

### SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR

<b>Estándar 1.4</b>	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor comunica bajas expectativas al director en relación con el logro de las metas académicas y formativas, en funcionamiento del establecimiento y el desempeño de los miembros de la comunidad educativa: se conforma con los resultados obtenidos, tolera que se repitan</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor comunica altas expectativas al director de manera inconsistente: en ciertos periodos lo impulsa a asumir desafíos y a analizar los aspectos que se podrían mejorar, pero en otras ocasiones se muestra conformista con los resultados y el funcionamiento del establecimiento</p> <p>El sostenedor define por escrito</p>	<p>El sostenedor comunica altas expectativas al director en relación con el logro de las metas académicas y formativas, el funcionamiento del establecimiento y el desempeño de los miembros de la comunidad educativa: motiva al director a asumir desafíos, analiza frecuentemente con él los aspectos a mejorar y fijan en conjunto metas desafiantes y alcanzables.</p> <p>El sostenedor define por escrito los roles y las atribuciones del</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El sostenedor inspira al director y promueve la excelencia en todas las áreas del quehacer educacional: contagia al director con su entusiasmo, lo involucra en la optimización de todos los procesos, se proponen trascender y tener un rol influyente en la educación, entre otros.</p> <p>El sostenedor especifica detalladamente las funciones del</p>

<p>frecuentemente ciertos problemas de funcionamiento, fijan en conjunto metas que no representan desafíos, entre otros.</p> <p>El sostenedor no define por escrito los roles y atribuciones del director, o lo hace en términos generales o la definición no es coherente con los roles y atribuciones que el director asume en la realidad; o bien el sostenedor no logra que el director conozca sus roles y atribuciones, lo que da pie a vacíos y confusiones.</p>	<p>los roles y las atribuciones del director solo en algunas de las áreas relevantes; o bien logra que este conozca la mayoría de sus roles y atribuciones, pero hay algunas responsabilidades que el director desconoce, lo cual genera vacíos o confusiones ocasionales.</p> <p>El sostenedor, en acuerdo con el director, establece verbalmente las metas que el director debe cumplir, o bien establece metas por escrito, pero estas no contemplan todas las áreas relevantes o no consignan los</p>	<p>director en las áreas de liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia, y gestión de recursos.</p> <p>Asimismo, logra que el director tenga claridad sobre sus roles y atribuciones.</p> <p>El sostenedor, en acuerdo con el director, establece por escrito las metas<sup>3</sup> que el director debe cumplir en determinados plazos en las áreas de liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia, y gestión de recursos.</p> <p>El sostenedor evalúa</p>	<p>director en el contrato de trabajo.</p> <p>El sostenedor evalúa formalmente el desempeño del director y le entrega retroalimentación oportuna al menos una vez al trimestre.</p>
---	---	---	---

<p>El sostenedor no establece las metas que el director debe cumplir, o lo hace de manera ambigua o unilateral, lo que se traduce en un trabajo poco planificado o en objetivos desalineados entre ambos.</p> <p>El sostenedor no evalúa el desempeño del director, o bien lo hace de manera informal.</p>	<p>plazos estipulados para lograrlas.</p> <p>El sostenedor evalúa formalmente el desempeño del director y le entrega retroalimentación oportuna solo una vez al año.</p>	<p>formalmente el desempeño del director y le entrega retroalimentación oportuna al menos dos veces al año.</p>	
--	--	---	--

### SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR

<b>Estándar 1.5</b>	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado

<p>Cumple de forma insuficiente el criterio del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor no introduce cambios estructurales ni medidas paliativas frente a riesgos evidentes en la viabilidad y sustentabilidad del establecimiento, tales como:</p> <p>Pérdida sostenida de matrícula.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desfinanciamiento crónico.</li> <li>• Tendencia a la baja en los resultados.</li> <li>• Bajos resultados sostenidos en el tiempo.</li> <li>• Bajas tasas de titulación técnico profesional por</li> </ul>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor introduce medidas paliativas que no abordan cabalmente los riesgos que enfrenta el establecimiento, o bien introduce las medidas tardíamente, cuando los problemas se han profundizado.</p> <p>El sostenedor no consulta la opinión del Consejo Escolar o del Centro de Padres y Apoderados</p>	<p>El sostenedor introduce oportunamente cambios estructurales para garantizar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios en la planta directiva o en el equipo administrativo.</li> <li>• Cambios en el tipo de educación ofrecida (por ejemplo, incorporación de educación pre escolar, básica o media; en la modalidad de enseñanza media; de especialidad técnico-profesional; entre otros.</li> <li>• Cambios en la política de cobro</li> </ul>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El sostenedor introduce cambios estructurales para optimizar el funcionamiento del establecimiento o para prevenir posibles riesgos.</p> <p>El sostenedor prepara al establecimiento con anticipación para los cambios que tendrá que enfrentar:</p> <p>comunica los riesgos que afronta el establecimiento, analiza las posibles medidas con el Consejo</p>
--	---	---	--

<p>cambios en la oferta laboral en la zona.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación de otro establecimiento cercano que afecta el funcionamiento del establecimiento.</li> </ul> <p>El sostenedor no informa a la comunidad educativa los cambios estructurales implementados, lo que se traduce en un clima de descontento.</p>	<p>durante el proceso de formulación de los cambios estructurales del establecimiento.</p> <p>El sostenedor informa a la comunidad educativa los cambios estructurales implementados, pero suele no entregar mayores explicaciones.</p>	<p>(por ejemplo, de financiamiento compartido a gratuidad).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios en el tamaño del establecimiento o de los cursos.</li> <li>• Fusiones entre establecimientos.</li> </ul> <p>El sostenedor consulta la opinión del Consejo Escolar y del Centro de Padres y Apoderados durante el proceso de formulación de los cambios estructurales del establecimiento.</p> <p>El sostenedor informa y explica a la comunidad educativa los cambios estructurales implementados.</p>	<p>Escolar y el Centro de Padres y Apoderados, explica en varias instancias las medidas que se implementarán, entre otros.</p>
---	---	---	--

**SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR**

<b>Estándar 1.6</b>	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor rara vez se comunica con el director: es difícil de ubicar, generalmente no contesta sus llamados o correos, o no lo informa sobre temas pertinentes cuando corresponde.</p> <p>El sostenedor no define el plan de comunicación con la comunidad educativa, o lo define unilateralmente, o</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor mantiene una comunicación débil con el director: se reúne con él al menos cada dos meses, contesta sus llamados y correos, pero lo hace con demora, o lo informa tardíamente sobre temas pertinentes.</p> <p>El sostenedor define, en acuerdo con el director, el plan de comunicación con la</p>	<p>El sostenedor lleva a cabo las acciones necesarias para mantener una comunicación fluida con el director: se reúne con él al menos una vez al mes, atiende sus llamados, contesta sus correos y lo mantiene informado sobre temas pertinentes cuando corresponde.</p> <p>El sostenedor define, en acuerdo con el director, el plan de comunicación</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El sostenedor se reúne frecuentemente (al menos cada quince días) con el director para tomar decisiones consensuadas.</p> <p>El sostenedor analiza constantemente con el director cómo están funcionando los procesos de comunicación, tanto entre ellos como con la</p>

<p>bien, no respeta los canales acordados, lo que produce descoordinaciones y confusiones constantes. Por ejemplo, otorga a los docentes permisos que el director ha negado previamente. El sostenedor rara vez está disponible para responder ante situaciones de crisis o para atender denuncias en última instancia.</p>	<p>comunidad educativa, pero en ocasiones no respeta lo estipulado y se generan descoordinaciones. El sostenedor responde ante situaciones de crisis y atiende denuncias en última instancia, pero generalmente tarda en hacerlo.</p>	<p>con la comunidad educativa y respeta lo estipulado: ambos establecen qué información comunicará cada uno, quién atenderá a las distintas consultas o estamentos, los protocolos a seguir ante consultas o quejas, entre otros. El sostenedor está disponible para responder oportunamente ante situaciones de crisis y para atender denuncias en última instancia.</p>	<p>comunidad educativa, con el fin de introducir mejoras.</p>
---	---	---	---

<b>SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b>			
<b>Estándar 2.1</b>	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director asume como su principal responsabilidad la gestión administrativa del establecimiento, dedicando la mayor parte de su tiempo a labores administrativas u otras tareas, sin involucrarse en la supervisión ni en el apoyo de los procesos de enseñanza-</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento, pero en la práctica destina parte sustancial de su tiempo a situaciones cotidianas emergentes, a problemas conductuales de estudiantes</p>	<p>El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento y destina parte sustancial de su tiempo a supervisar y apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>El director tiene presencia activa en el establecimiento: recorre los distintos momentos de la rutina escolar,</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director planifica su horario semanal para destinar un tiempo fijo a los temas académicos y formativos del establecimiento, y lo cumple.</p>

<p>aprendizaje.</p> <p>El director tiene poca presencia en el establecimiento, ya sea porque está constantemente fuera o porque tiene pocas horas semanales asignadas para la dirección.</p> <p>El director no rinde cuenta anual al sostenedor, o bien entrega resultados tergiversados o incorrectos.</p>	<p>puntuales, a la atención de apoderados, u otros.</p> <p>El director está presente en el establecimiento, pero la mayor parte del tiempo permanece en su oficina dedicado a sus tareas.</p> <p>El director rinde cuentas semestralmente al sostenedor, pero lo hace de manera incompleta, por ejemplo, solo da cuenta de los logros de aprendizaje o de aspectos positivos, o bien rinde cuentas una vez al año.</p>	<p>conversa con estudiantes y docentes, observa clases, participa en las actividades relevantes, entre otros.</p> <p>El director se responsabiliza por los resultados del establecimiento y rinde cuentas semestralmente al sostenedor respecto del logro de los objetivos de aprendizaje del currículum vigente, de los Otros Indicadores de Calidad, de los objetivos de formación establecidos en el Proyecto Educativo Institucional y del cumplimiento de la normativa educacional</p>	<p>El director se interesa por conocer en profundidad la realidad del establecimiento, para lo cual realiza acciones concretas. Por ejemplo, organiza reuniones con grupos de estudiantes o apoderados de manera regular.</p>
---	--	---	---

		vigente.	
--	--	----------	--

<b>SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b>			
<b>Estándar 2.2</b>	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director no articula ni sistematiza, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director articula y sistematiza, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, pero ignora aspectos relevantes del Proyecto</p>	<p>El director articula y sistematiza, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento de acuerdo a las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Generales de la Educación, los objetivos de aprendizaje del currículum vigente y el plan de</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director articula, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento con un sentido profundo de</p>

<p>Por ejemplo, se limita a exigir el cumplimiento de la normativa.</p>	<p>Educativo Institucional, de los Objetivos</p>	<p>mejoramiento.</p>	<p>propósito, el que estimula la vocación</p>
<p>El director Establece múltiples objetivos y focos o los cambia constantemente, de modo que los esfuerzos se diluyen, disminuyendo su efectividad.</p>	<p>Generales de la Educación, de los objetivos de aprendizaje del currículum vigente o del plan de mejoramiento.</p>	<p>El director logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la</p>	<p>educativa de los docentes y el sentido de misión de toda la comunidad educativa.</p>
<p>El director establece orientaciones y prioridades que no guardan relación con las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, de los Objetivos Generales de la Educación y de los objetivos de</p>	<p>El director no logra que grupos puntuales de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, o bien solo logra que la comunidad esté alineada con ciertos objetivos, sin conseguir unificar miradas discrepantes sobre algunas</p>	<p>orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, y los ayuda a generar una mirada compartida.</p>	<p>El director logra que los miembros de la comunidad educativa contribuyan activamente a difundir y generar compromiso con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p>
			<p>El director gestiona la inserción de profesores, estudiantes y familias nuevas, y</p>

<p>aprendizaje del currículum vigente.</p> <p>El director no logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento; cada integrante o grupo tiene su propia visión sobre los objetivos del establecimiento.</p>	<p>prioridades.</p>		<p>promueve su adhesión y compromiso con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p>
--	---------------------	--	--

### SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR

<b>Estándar 2.3</b>	El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado

<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo directivo generalmente promueven una cultura pesimista y de bajas expectativas mediante, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La disminución progresiva de las exigencias en todos los ámbitos.</li> <li>• La atribución de los fracasos a</li> </ul>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo directivo ocasionalmente implementan medidas para promover una cultura de altas expectativas en el establecimiento.</p> <p>En el establecimiento prima una cultura de altas expectativas, pero existe pesimismo en ciertos ámbitos, circunstancias o grupos. Por ejemplo, el director y el equipo directivo no confían en las capacidades de los apoderados para apoyar a los</p>	<p>El director y el equipo directivo promueven constantemente una cultura de altas expectativas en el establecimiento mediante:</p> <p>El aumento progresivo de las exigencias en todos los ámbitos.</p> <p>El reconocimiento del esfuerzo, los logros y avances.</p> <p>El estímulo de la perseverancia frente al fracaso.</p> <p>El uso de lemas, símbolos, modelos y otros estímulos que refuerzan la idea de que es posible lograr los desafíos propuestos.</p> <p>El relato constante de historias de superación para instalar la noción de que es posible enfrentar y superar</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director y el equipo directivo cuentan con programas sistemáticos para promover una cultura de altas expectativas en el establecimiento mediante, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un programa de formación del carácter que desarrolla la motivación de logro, el sentido del esfuerzo, la</li> </ul>
---	---	---	--

<p>causas externas o circunstanciales que no dependen del esfuerzo de los estudiantes y docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El relato constante de historias de fracaso, impotencia y determinismo.</li> </ul> <p>En el establecimiento prima una cultura de bajas expectativas, lo que se refleja, por ejemplo, en que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El director y el equipo directivo se refieren con pesimismo a las capacidades de los estudiantes, los docentes y</li> </ul>	<p>estudiantes; la comunidad educativa se desanima ante un mal resultado o un incidente negativo; los docentes se proponen metas ambiciosas en Matemática, pero se resignan ante la falta de hábitos de vida saludable en los estudiantes; entre otros.</p>	<p>las situaciones adversas.</p> <p>En el establecimiento prima una cultura de altas expectativas, lo que se refleja en que:</p> <p>El director y el equipo directivo se refieren con optimismo y confianza respecto de las capacidades y posibilidades de logro y superación de los estudiantes, los docentes, las familias y el establecimiento. Los docentes se proponen metas ambiciosas para lograr con sus estudiantes. Los estudiantes confían en sus capacidades y se proponen metas ambiciosas.</p>	<p>perseverancia y la tolerancia a la frustración.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un programa de orientación vocacional que ayuda a los estudiantes a identificar y desarrollar sus intereses y habilidades.</li> <li>• Un plan de lecturas, películas y charlas que promueven los desafíos, la movilidad social y la resiliencia. El establecimiento se destaca por su cultura optimista, entusiasta y de altas expectativas, lo que se refleja,</li> </ul>
--	---	--	--

<p>las familias, argumentando que el contexto sociocultural y las condiciones del establecimiento impiden alcanzar mejores resultados educativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los docentes no confían en sus capacidades ni en las de sus estudiantes: se muestran pesimistas, exigen poco, no abordan desafíos, entre otros.</li> <li>• Los estudiantes no confían en su capacidad de superación: se muestran derrotistas, con</li> </ul>		<p>Los apoderados confían en la capacidad de superación de sus hijos y en su aptitud para apoyarlos en su proceso educativo.</p>	<p>por ejemplo, en que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunidad educativa se propone sobresalir en áreas relevantes.</li> <li>• Los estudiantes aspiran a metas significativas en todos los ámbitos de su vida.</li> <li>• Los docentes asumen desafíos educativos sobre su propia formación.</li> <li>• Los apoderados asumen desafíos educativos sobre su propia formación</li> </ul>
---	--	--	---

baja autoestima académica y motivación escolar, entre otros.			
--	--	--	--

**SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR**

<b>Estándar 2.4</b>	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>El director conduce de manera inefectiva el funcionamiento general del establecimiento, lo que se refleja, por ejemplo, en que prima un ritmo de trabajo lento, no se abordan tareas importantes, los responsables no se hacen cargo de sus funciones, no se detectan problemas graves, entre otros.</p> <p>El director adopta un papel pasivo ante las actitudes, conductas y</p>	<p>El director conduce el funcionamiento general del establecimiento, pero existen algunos problemas que disminuyen su efectividad.</p> <p>Por ejemplo, no delega adecuadamente y concentra las tareas en unos pocos, no asigna claramente los responsables o se demora en detectar problemas; o en el establecimiento no se cumplen adecuadamente las responsabilidades si no hay supervisión directa.</p>	<p>El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento: establece plazos para imponer ritmo, define tareas, delega responsabilidades, diseña procedimientos, afianza lo que está funcionando bien, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, establece acuerdos, entre otros.</p> <p>El director comunica al personal las actitudes, conductas y</p>	<p>El director logra instalar procedimientos de modo que su ejecución no requiere supervisión constante, lo cual le libera tiempo para centrarse en nuevos desafíos.</p> <p>Por ejemplo, los profesores toman las clases a tiempo sin necesidad de supervisión; frente a la inasistencia de los estudiantes, los profesores aplican los protocolos establecidos de</p>

<p>desempeño inadecuados del personal y deja pasar las faltas.</p> <p>El director está constantemente dando instrucciones y corrigiendo al personal sobre detalles nimios e irrelevantes, o bien agobia al personal con críticas excesivas o poco constructivas.</p>	<p>El director no es constante en comunicar y retroalimentar al personal sobre las actitudes, conductas y desempeño que se espera de este en el día a día.</p>	<p>desempeño que se espera de este en el día a día, y le entrega constantemente retroalimentación constructiva y apoyo.</p>	<p>manera autónoma; las celebraciones de efemérides están debidamente calendarizadas y delegadas de modo que su organización no requiere la participación activa del director; entre otros.</p>
--	--	---	---

### SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR

<b>Estándar 2.5</b>	El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes	El director está	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta

<p>presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director es autocomplaciente y conformista en su evaluación del funcionamiento del establecimiento, o bien niega o no reconoce problemas evidentes.</p> <p>El director introduce cambios excesivos que no permiten que las innovaciones se instalen y den resultados, lo que genera un clima de confusión e inestabilidad.</p> <p>El director</p>	<p>problemas:</p> <p>El director está atento solo a los grandes problemas y no busca oportunidades para perfeccionar lo que está funcionando relativamente bien.</p> <p>El director se desanima fácilmente ante las dificultades que enfrenta el establecimiento, pero generalmente logra revertir esta situación y perseverar en la búsqueda de soluciones.</p> <p>El director no promueve sistemáticamente que el equipo directivo y docente identifique aspectos que deben</p>	<p>atento y detecta aspectos del establecimiento que se pueden perfeccionar o mejorar, es autocrítico y está abierto a la crítica constructiva.</p> <p>El director aborda las dificultades que enfrenta el establecimiento como oportunidades de mejora, con un espíritu constructivo y comprometido en la búsqueda de soluciones.</p> <p>El director promueve que el equipo directivo y docente identifique</p>	<p>una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director conduce el establecimiento en busca de la excelencia: está atento a los aspectos que, a pesar de estar funcionando bien, se pueden optimizar, e investiga en seminarios, en la literatura o en la experiencia de otros establecimientos mejores métodos educativos y de gestión que se puedan incorporar.</p>
--	---	--	--

<p>enfrenta las dificultades del establecimiento como amenazas y se centra en la búsqueda de culpables, en la autodefensa o en las carencias, en lugar de buscar soluciones.</p> <p>El director comparte el desánimo y la resignación del equipo directivo y docente ante las dificultades, y no asume un rol activo para revertir esta situación.</p>	<p>mejorarse ni que aborde las dificultades como oportunidades de mejora: solo trabaja con algunos docentes y directivos o ante algunas dificultades.</p>	<p>aspectos que deben mejorarse y que aborde las dificultades como oportunidades de mejora. Además, asume un rol activo para revertir eventuales actitudes defensivas del personal, tales como minimizar los problemas, eludir responsabilidades, apegarse a lo conocido, entre otras.</p>	<p>El director se anticipa a posibles resistencias del personal e implementa acciones para prevenirlas.</p>
--	---	--	---

<b>SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b>			
<b>Estándar 2.6</b>	El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:		Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:
El director no instaure un ambiente laboral de compromiso y responsabilidad, lo que se traduce en faltas a la ética de trabajo, por ejemplo, ausentismo frecuente de los profesores, falta de preparación de	El director instaure un ambiente laboral débil en cuanto a compromiso y responsabilidad, ya que necesita estar constantemente supervisando al personal y recordándole sus deberes.	El director instaure un ambiente laboral de compromiso y responsabilidad que se refleja en la prevalencia de una ética de trabajo alta: personal dedicado, cumplidor, perseverante, esforzado, con iniciativa, entre otros.	El director logra un alto grado de entusiasmo con el personal, lo que se evidencia en que la mayoría entrega más de lo estipulado.  El director fomenta el compromiso del equipo al dar

<p>clases o corrección tardía de pruebas.</p>			<p>oportunidades concretas a los miembros de los distintos estamentos para liderar y concretar iniciativas propias.</p>
<p>El director no instaura un ambiente de trabajo colaborativo entre el personal: tolera que el personal trabaje en forma aislada y sin apoyo; genera un ambiente competitivo o defensivo mediante críticas, comparaciones en público o favoritismos; entre otros.</p>	<p>El director no logra instaurar un ambiente de trabajo colaborativo en ciertos estamentos o equipos de trabajo.</p>	<p>El director instaura un ambiente de trabajo colaborativo entre el personal, que se caracteriza por relaciones de ayuda, confianza y apoyo mutuo ante los desafíos educativos.</p>	<p>El director gestiona actividades y talleres con el personal dirigidos al desarrollo de habilidades de trabajo en equipo.</p>
<p>El director no cuestiona ni corrige al personal para no generar un mal ambiente, o es excesivamente</p>	<p>El director generalmente logra crear un ambiente de trabajo desafiante y exigente, pero en ocasiones privilegia</p>	<p>El director logra conciliar el desarrollo de un ambiente de trabajo desafiante y exigente con un</p>	

crítico, confrontacional e intransigente, de modo que genera un ambiente laboral hostil.	cuidar las relaciones interpersonales en desmedro de exigir el cumplimiento de tareas o viceversa.	clima laboral armónico.	
El director no enfrenta ni maneja los rumores y conflictos que surgen entre el personal, por ende, surgen bandos en pugna o relaciones interpersonales que interfieren en la labor educativa.	El director enfrenta tardíamente los rumores y conflictos que surgen entre el personal, pero consigue manejarlos.	El director frena y aclara tempranamente los rumores que surgen entre el personal y enfrenta conflictos interpersonales importantes para que no se agraven.	
<b>SUBDIMENSIÓN LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b>			
<b>Estándar 2.7</b>	El director instauro un ambiente cultural y académicamente estimulante.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más	El director promueve el amor por el conocimiento y logra que la cultura tenga presencia dentro del establecimiento	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las

<p>de los siguientes problemas:</p> <p>El director no promueve el amor por el conocimiento y no logra que la cultura tenga presencia dentro del establecimiento: la vida escolar y las clases carecen de estímulos que enriquezcan y amplíen los contenidos curriculares, y de estímulos que involucren a los estudiantes con el mundo que los rodea.</p>	<p>de los siguientes problemas:</p> <p>El director promueve en forma débil el amor por el conocimiento y logra que la cultura tenga una presencia esporádica dentro del establecimiento, ya que, por ejemplo, el diario escolar no se publica con periodicidad, los diarios murales solo se actualizan ante eventos extraordinarios, o la oferta de actividades culturales no siempre resulta atractiva para los estudiantes.</p>	<p>mediante, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Publicación de un diario escolar.</li> <li>. Diarios murales de actualidad.</li> <li>. Uso habitual de la biblioteca.</li> <li>. Exposiciones de los trabajos de los estudiantes de arte, ciencia y literatura.</li> <li>. Talleres o campeonatos deportivos.</li> <li>. Concursos de poesía o cuentos.</li> <li>. Teatro escolar, coro o grupo de debate.</li> <li>. Especialistas invitados.</li> <li>. Participación en ferias, concursos científicos u olimpiadas de matemática.</li> </ul>	<p>siguientes situaciones:</p> <p>El director logra institucionalizar prácticas que promueven el amor por el conocimiento y la cultura, de manera que se lleven a cabo sistemáticamente año tras año. Por ejemplo, Festival de la Canción, Café Literario, entre otros.</p> <p>El director gestiona convenios con instituciones culturales, bibliotecas públicas, centros deportivos, entre otros, para ampliar el desarrollo cultural de la</p>
---	---	--	--

<p>El director limita sus intercambios cotidianos con los docentes y estudiantes a temas administrativos, problemas de conducta u otros asuntos prácticos.</p>	<p>El director, en sus intercambios cotidianos con los docentes y estudiantes, ocasionalmente trata temas de actualidad, sugiere lecturas y sitios web, plantea interrogantes, cuestiona argumentos, entre otros.</p>	<p>Asistencia a eventos culturales, exposiciones, conciertos y visitas al patrimonio nacional.</p>	<p>comunidad educativa.</p> <p>El director da facilidades al personal para que curse estudios de postgrado. Por ejemplo, tiene flexibilidad con los horarios, permite que destine ciertas horas de la jornada laboral a estudiar, entre otros.</p>
<p>El director no gestiona, difunde ni participa junto con los docentes en actividades de actualización profesional.</p>	<p>El director ocasionalmente gestiona, difunde y participa junto con los docentes en actividades de actualización profesional, o bien solo gestiona la participación de los profesores, sin compartir con ellos estas instancias.</p>	<p>El director enriquece constantemente los intercambios cotidianos con los docentes y estudiantes, comentando temas de actualidad, sugiriendo lecturas y sitios web, planteando interrogantes, cuestionando argumentos, entre otros.</p> <p>El director gestiona, difunde y participa junto</p>	<p>El director logra instaurar un ambiente cultural y académicamente estimulante, en el cual los docentes y los estudiantes preguntan, comentan y discuten sobre</p>

		<p>con los docentes en actividades de actualización profesional, tales como seminarios, cursos, charlas, entre otros.</p>	<p>temas de actualidad, libros, películas, programas de televisión, entre otros.</p> <p>El director está actualizado sobre las políticas públicas de educación, y genera distintos espacios para intercambiar y discutir esa información con el equipo directivo y docente.</p> <p>El director promueve que los docentes investiguen y publiquen artículos sobre educación.</p>
--	--	---	---

**SUBDIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS**

<b>Estándar 3.1</b>	El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con un Proyecto Educativo Institucional, o bien este no define sus lineamientos formativos ni el perfil de estudiante que busca formar.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional incompleto o impreciso que, por ejemplo, define solo los fundamentos, pero no entrega el perfil de estudiante que busca formar, o que solo establece los lineamientos en términos generales, sin entregar definiciones concretas.</p> <p>El establecimiento difunde de forma débil o</p>	<p>El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye los antecedentes de la institución, la definición de las características del establecimiento (niveles de enseñanza, tamaño, modalidad, especialidades en el caso de educación técnico-profesional, régimen, financiamiento, entre otros), la finalidad educativa y la descripción concreta del perfil de estudiante que busca formar<sup>1</sup>.</p> <p>El establecimiento difunde el Proyecto Educativo Institucional y promueve que la comunidad educativa lo conozca y adhiera a él. Por ejemplo, lo da a conocer mediante</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que estipula el perfil deseable de los profesores, además de los deberes y derechos de los estudiantes, el personal y los</p>

<p>El establecimiento no difunde el Proyecto Educativo Institucional y, por lo tanto, la mayoría de los miembros de la comunidad educativa lo desconoce.</p> <p>Los encargados de elaborar y revisar el Proyecto Educativo Institucional lo actualizan al menos cada cuatro años, pero en el proceso no consultan al Consejo Escolar; o bien lo actualizan cada seis años o más.</p>	<p>selectivamente el Proyecto Educativo Institucional. Por ejemplo, utiliza únicamente la web para darlo a conocer, o solo lo promueve activamente entre los apoderados.</p> <p>Los encargados de elaborar y revisar el Proyecto Educativo Institucional consultan al Consejo Escolar en la actualización del Proyecto Educativo Institucional, pero llevan a cabo este proceso cada cinco años.</p>	<p>folletos, página web, charlas, libreta de comunicaciones y diarios murales.</p> <p>Los encargados de elaborar y revisar el Proyecto Educativo Institucional lo actualizan al menos cada cuatro años, y en el proceso consultan al Consejo Escolar.</p>	<p>padres y apoderados.</p> <p>El establecimiento solicita el compromiso de los apoderados y del personal con el Proyecto Educativo Institucional mediante una firma que testifique su adhesión a dicho proyecto al momento de matricular a los estudiantes o de firmar el contrato.</p> <p>Los encargados de elaborar y</p>
--	--	---	--

			revisar el Proyecto Educativo Institucional lo actualizan al menos cada dos años, y en el proceso efectúan una consulta amplia a los padres y apoderados, estudiantes y docentes.
--	--	--	---

**SUBDIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS**

<b>Estándar 3.2</b>	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no conduce un proceso de autoevaluación anual, o bien se lleva a cabo un proceso de autoevaluación informal y basado en impresiones.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento conduce un proceso de autoevaluación anual incompleto, pues solo considera parte de sus resultados y procesos relevantes.</p> <p>El proceso de autoevaluación recoge la visión de los distintos miembros de la comunidad educativa de manera informal y poco sistemática; o bien recoge la visión de</p>	<p>El establecimiento conduce un proceso sistemático de autoevaluación anual que considera al menos el análisis de los siguientes resultados y procesos relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados académicos y de los Otros Indicadores de Calidad y sus tendencias.</li> <li>• Indicadores de calidad de los procesos de gestión: liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia, y gestión de recursos.</li> <li>• Índices de satisfacción de padres y apoderados.</li> </ul>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación:</p> <p>El establecimiento desarrolla un análisis estratégico de la información recogida en la autoevaluación, utilizando alguna herramienta de análisis, como una matriz FODA, el modelo de las Cinco fuerzas de Porter, entre otras.</p>

<p>El proceso de autoevaluación no involucra a los actores de la comunidad educativa. El establecimiento no concluye el proceso de autoevaluación con un informe diagnóstico, o bien este no refleja la realidad del establecimiento o contiene distorsiones significativas de los datos y evidencias en los que se sustenta.</p>	<p>solo ciertos estamentos, por ejemplo, no considera a los estudiantes. El establecimiento elabora un informe diagnóstico, pero este no incluye conclusiones sobre sus principales fortalezas y debilidades, o carece de datos y evidencias que respaldan estas conclusiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antecedentes del contexto y sus variaciones.</li> <li>• Cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de las metas del plan de mejoramiento anterior.</li> <li>• Recomendaciones de las visitas evaluativas de la Agencia de Calidad y las sanciones de la Superintendencia de Educación Escolar.</li> </ul>	
---	--	---	--

<b>SUBDIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS</b>			
<b>Estándar 3.3</b>	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con un plan de mejoramiento vigente, o bien este no refleja sus necesidades, ya que no es consistente con las debilidades</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento actualizado que se hace cargo de algunas de las debilidades principales</p>	<p>El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que es revisado y actualizado anualmente y que se hace cargo de las debilidades consignadas en el proceso de autoevaluación.</p> <p>El plan de mejoramiento incluye las siguientes definiciones:</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento a mediano plazo (por ejemplo, a cuatro años), para la toma de decisiones en ámbitos como</p>

<p>consignadas en el proceso de autoevaluación.</p> <p>El plan de mejoramiento es inconducente, ya que propone metas que no son concretas o medibles, o bien le faltan dos o más de las siguientes definiciones en la mayoría de las metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones para alcanzarlas.</li> <li>• Responsables de la ejecución de las acciones.</li> <li>• Plazos.</li> <li>• Presupuesto.</li> </ul> <p>El establecimiento no involucra a los directivos, docentes ni al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento.</p>	<p>consignadas en la autoevaluación, pero deja sin abordar deficiencias relevantes.</p> <p>El plan de mejoramiento explicita metas concretas y medibles, pero es incompleto, pues le falta alguna de las siguientes definiciones en todas las metas, o dos o más de estas en alguna meta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones para alcanzarlas.</li> <li>• Responsables de la ejecución de las acciones.</li> <li>• Plazos.</li> <li>• Presupuesto.</li> </ul> <p>El establecimiento involucra a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas concretas y medibles.</li> <li>• Acciones para alcanzar las metas.</li> <li>• Responsables de la ejecución de las acciones.</li> <li>• Plazos.</li> <li>• Presupuesto.</li> </ul> <p>El establecimiento involucra formal y sistemáticamente a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento.</p>	<p>cambios estructurales, requerimiento de infraestructura, programas de jubilación, entre otros.</p> <p>El plan de mejoramiento formula las metas por orden de prioridad.</p> <p>El establecimiento difunde las principales metas y acciones del plan de mejoramiento a los padres y apoderados.</p>
--	--	--	---

	<p>plan de mejoramiento, pero lo hace de manera informal y poco sistemática; o bien involucra formal y sistemáticamente solo a algunos de estos estamentos.</p>		
--	---	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS</b>			
<b>Estándar 3.4</b>	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con un sistema para monitorear el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año.</p> <p>Los encargados de supervisar el estado de avance del plan de mejoramiento no</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema poco riguroso para monitorear el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año, debido a una o más de estas situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza los avances de</li> </ul>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año, el cual considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores para evaluar el cumplimiento de las metas.</li> <li>• Encargados de supervisar la implementación de las acciones y de evaluar el grado de cumplimiento de las metas.</li> </ul> <p>Los encargados de supervisar el estado de avance del plan de</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema de monitoreo que considera metas intermedias (hitos) que permiten evaluar el estado de avance del cumplimiento de metas durante el año.</p> <p>El establecimiento cuenta con un programa computacional de control de gestión para verificar que se cumpla el plan de</p>

<p>entregan al sostenedor ni al director un informe sobre la implementación de las acciones o sobre el grado de cumplimiento de las metas.</p>	<p>acuerdo a impresiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con encargados definidos para supervisar la implementación de las acciones y el grado de cumplimiento de las metas.</li> <li>• Solo se supervisa la implementación de algunas acciones o el cumplimiento de algunas metas.</li> </ul> <p>Los encargados de supervisar el estado de avance del plan de mejoramiento entregan al sostenedor y al director informes poco rigurosos (reportes verbales basados en impresiones o incompletos), o lo</p>	<p>mejoramiento entregan al sostenedor y al director un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las acciones, al menos una vez al semestre, y un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las metas, al finalizar el año.</p>	<p>mejoramiento. El establecimiento cuenta con apoyo externo especializado en control de gestión.</p> <p>Los encargados de supervisar el estado de avance del plan de mejoramiento entregan al sostenedor y al director un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las acciones una vez al trimestre, y un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de metas intermedias (hitos), al finalizar cada semestre. Los informes sobre el estado de avance del plan de mejoramiento incluyen evidencias que permiten confirmar y comprender mejor el grado de</p>
--	---	--	---

	hacen con una periodicidad mayor a la estipulada.		cumplimiento de las metas.
--	---	--	----------------------------

<b>SUBDIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS</b>			
<b>Estándar 3.5</b>	El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con los datos sobre el establecimiento y su contexto, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados, ya sea porque no se</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con un registro incompleto de los datos sobre el establecimiento y su contexto, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados, ya sea porque faltan datos en algunas áreas o porque algunos de</p>	<p>El establecimiento cuenta con datos sistematizados y actualizados sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características y contexto del establecimiento: matrícula por nivel y especialidad técnico-profesional; ingresos y retiros de estudiantes; número de estudiantes vulnerables, con SEP2 o con necesidades educativas</li> </ul>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con alguno de los siguientes datos sistematizados y actualizados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de cobertura curricular por asignatura o módulos.</li> <li>• Resultados en pruebas estandarizadas.</li> </ul>

<p>ha recopilado o porque no se ha actualizado la mayoría de ellos.</p> <p>El establecimiento no organiza los datos que recopila en un sistema centralizado o en unidades claramente identificadas: la mayoría de los datos se encuentra dispersa o es muy difícil de encontrar.</p>	<p>ellos están desactualizados.</p> <p>El establecimiento solo organiza algunos datos en un sistema de fácil acceso, o bien organiza todos los datos en un sistema centralizado o en unidades claramente identificadas, pero su acceso no es expedito.</p>	<p>especiales; y educación de la madre.</p> <p>Resultados educativos: promedio Simce y puntajes PSU3, distribución en los Estándares de Aprendizaje, resultados en los Otros Indicadores de Calidad, índices de repitencia y promedio de notas por asignatura y nivel.</p> <p>• Procesos relevantes: - Personal: planta, carga horaria, permisos y licencias, y resultados de evaluación docente. - Finanzas: presupuesto y su estado de avance, balance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadísticas sobre puntualidad y faltas graves.</li> <li>• Datos de seguimiento de ex alumnos.</li> <li>• Datos del campo laboral de las especialidades técnico-profesionales.</li> <li>• Resultados de encuestas de acoso escolar, conductas de riesgo y clima laboral.</li> <li>• Número de estudiantes con apoyo psicopedagógico y psicológico.</li> <li>• Informes de estado de resultados financieros.</li> <li>• Indicadores de uso y efectividad de los recursos educativos.</li> </ul>
--	--	--	---

		<p>del último año y contabilidad al día. - Recursos educativos: inventario y estado del equipamiento. Satisfacciones de apoderados: índice anual de satisfacción.</p> <p>El establecimiento organiza los datos que recopila en un sistema de fácil acceso, ya sea centralizado o en unidades claramente identificadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de estudiantes: índice anual de satisfacción.</li> </ul> <p>El establecimiento mantiene una base de datos consolidada o utiliza programas especializados en datos escolares para manejar la información del establecimiento y permitir consultas desde varios puntos de acceso.</p>
--	--	--	---

<b>SUBDIMENSIÓN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS</b>			
<b>Estándar 3.6</b>	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no comprenden la métrica de los principales indicadores utilizados en educación.</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no analizan los datos recopilados, o bien lo</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo comprenden parcialmente la métrica de los principales indicadores utilizados en educación, ya que solo manejan la información básica que estos entregan o solo entienden los de un área en particular.</p>	<p>El sostenedor y el equipo directivo comprenden la métrica de los principales indicadores utilizados en educación, tales como sistema de puntajes Simce, PSU y Otros Indicadores de Calidad; categorías de la ordenación y de la evaluación docente; mecanismo de asignación del SNED4; entre otros.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El sostenedor y el equipo directivo comprenden en profundidad los principales indicadores utilizados en educación, ya que manejan conceptos y</p>

<p>hacen de manera sesgada, ya que solo consideran datos o referentes que los favorecen.</p> <p>El sostenedor y/o el equipo directivo no utilizan los datos recopilados, o bien los utilizan de forma muy esporádica, por lo que generalmente la gestión se basa en impresiones.</p>	<p>El sostenedor y/o el equipo directivo analizan de manera superficial los datos recopilados, ya que se limitan a evaluar la tendencia y a efectuar comparaciones básicas, y no profundizan en el análisis detallado de los datos, ni establecen relaciones y causas</p>	<p>El sostenedor y el equipo directivo analizan los datos recopilados, considerando la evaluación de la distribución y la tendencia; comparaciones con el promedio nacional, con establecimientos similares o con estándares; la identificación de relaciones y causas; y la obtención de conclusiones.</p>	<p>herramientas como error estadístico, diferencia significativa, desviación estándar, gráfico de dispersión, ratios financieras, análisis de sensibilidad de datos, entre otros.</p>
	<p>El sostenedor y/o el equipo directivo no utilizan sistemáticamente los datos recopilados para monitorear los distintos ámbitos de gestión: solo los usan para tomar decisiones en ciertas áreas o tareas específicas, o los usan de forma poco</p>	<p>El sostenedor y el equipo directivo utilizan sistemáticamente los datos recopilados para monitorear y tomar decisiones en los distintos ámbitos de</p>	<p>El sostenedor y el equipo directivo identifican a los establecimientos que consideran referentes a alcanzar y comparan sus resultados con los de estos.</p>

	consistente en diversas áreas.	gestión, con fines como: <ul style="list-style-type: none"><li>• Mejorar las prácticas pedagógicas, la convivencia y la satisfacción de los apoderados.</li><li>• Evaluar la efectividad de programas y proyectos.</li><li>• Reconocer a los profesores.</li><li>• Detectar debilidades y necesidades.</li><li>• Autoevaluarse y definir metas.</li><li>• Evaluar la implementación del plan de mejoramiento.</li><li>• Rendir cuentas.</li><li>• Ajustar gastos.</li><li>• Reponer materiales.</li></ul>	
--	--------------------------------	---	--

## Dimensión Gestión Pedagógica

### Criterios de evaluación

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR</b>			
<b>Estándar 4.1</b>	El director y el equipo técnico-pedagógico <sup>1</sup> coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen los planes de estudio del establecimiento primando, en múltiples casos, motivos de conveniencia. Por</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen los planes de estudio del establecimiento primando, en algunos casos,</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen los planes de estudio<sup>2</sup> del establecimiento en función de los objetivos académicos y formativos de la institución.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico organizan la asignación de los docentes y horarios de los</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico diseñan e implementan procedimientos que liberan tiempo de los profesores para que se concentren en la</p>

<p>ejemplo, se definen las asignaturas a impartir en las horas de libre disposición según la disponibilidad horaria de los profesores ya contratados en lugar de considerar las necesidades educativas de los estudiantes</p>	<p>motivos de conveniencia.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico organizan la asignación de los docentes y horarios de algunas asignaturas o cursos primando motivos de conveniencia.</p>	<p>cursos primando criterios pedagógicos, como la distribución equilibrada de horas por asignatura en la semana (idealmente no más de dos horas seguidas de una asignatura), la experiencia de los profesores en sus respectivas áreas, entre otros.</p>	<p>labor pedagógica. Por ejemplo, se estandarizan procesos, se entregan formularios prellenados, se entrega información por escrito para reducir las reuniones informativas, entre otros.</p>
<p>El director y el equipo técnico-pedagógico organizan la asignación de los docentes y horarios de la mayoría de los cursos primando motivos de conveniencia por sobre criterios pedagógicos. Por ejemplo, programan tres o más horas pedagógicas seguidas de la</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico generalmente resguardan los tiempos dedicados a la labor pedagógica de los profesores y al aprendizaje de los estudiantes, pero en ocasiones se llevan a cabo actividades sin</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico resguardan los tiempos dedicados a la labor pedagógica de los profesores y al aprendizaje de los estudiantes. Por ejemplo, calendarizan las</p>	

<p>misma asignatura para evitar ventanas en el horario del profesor.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico resguardan en forma débil los tiempos dedicados a la labor pedagógica de los profesores y al aprendizaje de los estudiantes. Por ejemplo, aceptan la organización de múltiples actividades en desmedro de la implementación del currículum, permiten que se interrumpan las clases con frecuencia, programan reuniones de profesores en el</p>	<p>previo aviso, se interrumpen las clases, se desvía a los profesores de sus labores de enseñanza, entre otros.</p>	<p>actividades anuales en función de su relevancia educativa, cuentan con procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, evitan reuniones innecesarias, entre otros.</p>	
---	--	--	--

tiempo destinado para planificar o hacer clases, entre otros.			
---	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR</b>			
<b>Estándar 4.2</b>	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no acuerdan con los docentes lineamientos comunes orientados al</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes políticas comunes para solo unas pocas</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes políticas comunes que deben ser implementadas en más de una asignatura o nivel de enseñanza para desarrollar hábitos y habilidades en los estudiantes. Por ejemplo, políticas de tareas, de</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico cuentan con un documento que explicita las políticas comunes del</p>

<p>desarrollo de hábitos y habilidades, de manera que cada profesor actúa en forma aislada.</p>	<p>asignaturas, niveles o grupos de profesores.</p>	<p>asignación de lecturas en las asignaturas, de uso de la biblioteca, de inclusión de preguntas de desarrollo en las pruebas, entre otras</p>	<p>establecimiento y lo difunden para promover que este sea utilizado por los docentes.</p>
<p>El director y el equipo técnico-pedagógico no acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos por asignatura o no sugieren estrategias didácticas a los profesores.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico solo acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos en algunas asignaturas, o bien les sugieren estrategias didácticas a los profesores de manera ocasional o poco concreta.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos por asignatura, por ejemplo, el método para aprender a leer.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean la efectividad de las metodologías y estrategias didácticas implementadas para afinarlas, mantenerlas o modificarlas.</p>
<p>El director y el equipo técnico-pedagógico no gestionan la adquisición de recursos educativos, o bien la selección no está alineada con las necesidades</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico seleccionan y gestionan ocasionalmente la adquisición de recursos educativos en función de las</p>	<p>Además, sugieren constantemente estrategias didácticas a los profesores para fortalecer su trabajo en el aula.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico seleccionan y gestionan la adquisición de los recursos educativos priorizando aquellos que generan mayor</p>

pedagógicas del establecimiento.	necesidades pedagógicas del establecimiento, o bien no lo hacen en coordinación con los docentes.	El director y el equipo técnico-pedagógico, en coordinación con los docentes, seleccionan y gestionan la adquisición de recursos educativos en función de las necesidades pedagógicas del establecimiento.	impacto en los aprendizajes.
----------------------------------	---	--	------------------------------

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR

<b>Estándar 4.3</b>	Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los	Los profesores conocen las Bases Curriculares y los programas de estudio, lo que permite que las planificaciones	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las

<p>de los siguientes problemas:</p> <p>La mayoría de los profesores desconocen las Bases Curriculares y los programas de estudio: se limitan a planificar de acuerdo a los textos de estudio o a lo que tradicionalmente han enseñado.</p> <p>Los profesores no elaboran planificaciones anuales para la mayoría de las asignaturas por curso.</p> <p>Los profesores no elaboran planificaciones por tema o unidad en la mayoría de las</p>	<p>siguientes problemas:</p> <p>Los profesores conocen parcialmente las Bases Curriculares y los programas de estudio, o bien solo algunos profesores las conocen.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones anuales para la mayoría de las asignaturas por curso, pero quedan algunas asignaturas o cursos sin cubrir</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones por tema o unidad, pero</p>	<p>abarquen la totalidad del currículum y estén ajustadas al nivel de profundidad estipulado.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones anuales para todas las asignaturas por curso, en las que se calendarizan los objetivos de aprendizaje que se cubrirán durante el año, considerando los días hábiles disponibles.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones por tema o unidad para cada asignatura que imparten, en las que se especifican</p>	<p>siguientes situaciones:</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los profesores destinan tiempo a la discusión de las Bases Curriculares y los programas de estudio para comprender sus principios y conceptos básicos, las relaciones entre asignaturas, entre otros.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan en conjunto con los docentes, en la planificación anual, algunas actividades</p>
---	--	---	--

<p>asignaturas que imparten.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no analizan ni comentan con los profesores las planificaciones de la mayoría de las asignaturas por curso.</p>	<p>estas no establecen alguno de los elementos necesarios, o bien no se cuenta con estas planificaciones en algunas asignaturas por curso.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico solo analizan y comentan reflexivamente con los profesores las planificaciones de algunas asignaturas o cursos, o bien solo revisan y comentan aspectos del formato, sin detenerse en la efectividad</p>	<p>los objetivos de aprendizaje, las actividades de enseñanza y aprendizaje, y los medios de evaluación.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico analizan y comentan reflexivamente con los profesores las planificaciones elaboradas, con el fin de mejorar su contenido. En este intercambio se busca material complementario, se corrigen errores, se mejoran las actividades, entre otros.</p>	<p>interdisciplinarias que permitan articular diferentes áreas del conocimiento.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones clase a clase que detallan los objetivos de la sesión junto con el modo para comprobar su aprendizaje y definen el desarrollo de la clase. Los profesores estipulan en las planificaciones adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que así lo requieren. Por ejemplo, estudiantes con talentos o con</p>
---	---	--	---

	pedagógica de las actividades propuestas.		dificultades académicas  El establecimiento cuenta con el apoyo de especialistas para asesorar y comentar reflexivamente con los docentes las planificaciones en asignaturas específicas, o bien se organizan instancias para discutir las planificaciones entre pares.
--	---	--	---

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR

<b>Estándar 4.4</b>	El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases rara vez o nunca.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no analizan con los docentes el trabajo de los estudiantes.</p> <p>El director o miembros del equipo</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases ocasionalmente (al menos una vez al año a cada profesor o una observación mensual por directivo), con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejorar el</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases regularmente (al menos una vez al semestre a cada profesor o una observación semanal por directivo), con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico analizan constantemente con los docentes el trabajo de los</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan un proceso de acompañamiento a los profesores que evidencian más necesidad de apoyo, el que incluye observaciones de clases en forma sistemática y frecuente, con la correspondiente retroalimentación.</p>

<p>técnicopedagógico no se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura o lo hacen solo una vez al año: cada profesor trabaja en forma aislada y sin apoyo.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen comentarios públicos peyorativos sobre la calidad de las clases, los materiales desarrollados y las inquietudes de algunos profesores, rompiendo la red de confianza necesaria para que los docentes expongan su trabajo y estén</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico analizan ocasionalmente con los docentes el trabajo de los estudiantes.</p> <p>El director o miembros del equipo técnico-pedagógico se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura, de manera semestral, para reflexionar sobre las clases observadas, los trabajos revisados y los desafíos pedagógicos enfrentados; o bien se reflexiona de manera</p>	<p>(cuadernos, pruebas, trabajos de investigación, entre otros).</p> <p>El director o miembros del equipo técnico-pedagógico se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura, al menos una vez al mes, para reflexionar sobre las clases observadas, los trabajos revisados y los desafíos pedagógicos enfrentados, y según esto elaboran estrategias que permitan superar los problemas encontrados.</p>	<p>El establecimiento cuenta con el apoyo de especialistas en asignaturas específicas para que observen clases y revisen el trabajo de los estudiantes, con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico utilizan la grabación voluntaria de clases para analizar en conjunto con los profesores las prácticas pedagógicas.</p>
--	--	---	---

abiertos a reflexionar sobre él.	superficial, lo que dificulta identificar problemas y elaborar estrategias para superarlos.		
----------------------------------	---	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR</b>			
<b>Estándar 4.5</b>	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El director y el equipo técnico-	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El director y el equipo técnico-	El director y el equipo técnico-pedagógico, en conjunto con los docentes, estipulan la política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación y calendarizan las evaluaciones más importantes, de	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El director y el equipo técnico-pedagógico

<p>pedagógico, en conjunto con los docentes, no estipulan la política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación; o bien no se calendarizan las evaluaciones más importantes, de modo que no se previene que estas se acumulen en periodos puntuales.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no revisan con los docentes las evaluaciones, o bien la revisión efectuada se limita a aspectos de formato.</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los</p>	<p>pedagógico, en conjunto con los docentes, elaboran un Reglamento de Evaluación, pero este es incompleto, o bien solo calendarizan las evaluaciones más importantes de Matemática y Lenguaje.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico revisan con los docentes solo algunas de las principales evaluaciones de cada asignatura o curso, o bien revisan las evaluaciones más importantes de algunas asignaturas o cursos.</p>	<p>modo que queden homogéneamente distribuidas en el año.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico revisan con los docentes las principales evaluaciones para asegurar su calidad: se cercioran de que estén centradas en los objetivos relevantes, que tengan un nivel de exigencia adecuado, que no contengan errores de contenido y de construcción, y que contemplen distintas formas de evaluar (pruebas de desarrollo, pruebas de desempeño,</p>	<p>instauran un sistema para informar oportunamente a los apoderados el calendario de evaluaciones y los resultados de estas con el fin de comprometerlos con el proceso educativo.</p> <p>El establecimiento cuenta con un servicio de evaluaciones externas para monitorear el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de las Bases Curriculares, el cual contempla la entrega de un análisis detallado de los resultados</p>
--	--	---	--

<p>docentes generalmente no corrigen las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.</p>	<p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes no son sistemáticos en la corrección y entrega de retroalimentación de las evaluaciones: en ocasiones no corrigen las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.</p>	<p>evaluación de portafolios, trabajos grupales, entre otras).</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes consideran las evaluaciones como parte del aprendizaje, por lo tanto, fijan y cumplen plazos para corregirlas y para retroalimentar a los estudiantes sobre su desempeño, ya sea con observaciones escritas o mediante la revisión grupal de las evaluaciones.</p>	<p>por contenido y por estudiante.</p> <p>El establecimiento cuenta con programas computacionales para el análisis de los resultados y para informar a los apoderados y estudiantes el calendario, el temario y los resultados de las evaluaciones.</p>
---	--	---	---

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR</b>			
<b>Estándar 4.6</b>	El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico no llevan a cabo un seguimiento de la implementación curricular o rara vez lo hacen, lo cual impide asegurar su cobertura.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen un seguimiento de la implementación curricular solo en algunos cursos y asignaturas, o bien el seguimiento curricular se basa</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen un seguimiento de la implementación curricular por curso y asignatura para asegurar su cobertura: llevan el detalle de los objetivos cubiertos según el reporte de los profesores, la revisión de cuadernos y pruebas, y las observaciones de clases.</p> <p>El director y el equipo técnico-</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico cuentan con una plantilla o carta Gantt por cada asignatura y curso, para facilitar y sistematizar el seguimiento curricular.</p>

<p>El director y el equipo técnico-pedagógico no organizan con los profesores instancias de análisis de los resultados obtenidos, o bien solo se reúnen al final del año escolar.</p>	<p>solo en el reporte de los profesores.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico solo organizan con los profesores instancias de análisis de los resultados al final de cada semestre, o bien efectúan un análisis de los resultados</p>	<p>pedagógico organizan sistemáticamente con los profesores instancias de análisis de los resultados de las evaluaciones, con el fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.</li> <li>• Revisar el nivel de exigencia de las evaluaciones.</li> </ul>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico cuentan con una plantilla que permite la sistematización de los resultados por parte de los docentes de cada curso, y facilita su análisis y la toma de decisiones. El director y el equipo técnico-pedagógico</p>
<p>El director y el equipo técnico-pedagógico no definen ni implementan estrategias remediales para solucionar las deficiencias encontradas.</p>	<p>limitado a ciertos aspectos. Por ejemplo, identifican los cursos con bajo rendimiento, pero no analizan el impacto de las metodologías y prácticas implementadas.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico</p>	<p>asignaturas que presentan rendimiento bajo lo esperado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar a los cursos y asignaturas que presentan rendimiento bajo lo esperado.</li> <li>• Identificar a tiempo a los estudiantes que necesitan reforzamiento y a aquellos en riesgo de repetir.</li> <li>• Identificar las metodologías y</li> </ul>	<p>analizan con los docentes el nivel de exigencia del establecimiento por medio del ajuste de las notas con los puntajes en pruebas estandarizadas como el Simce, PSU, pruebas</p>

	<p>definen e implementan con los docentes estrategias remediales solo ante situaciones o casos extremos. Por ejemplo, se detecta que a mitad del año escolar solo se ha alcanzado a cubrir un 20% de lo planificado.</p>	<p>prácticas que son inefectivas y deben mejorarse.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen e implementan con los docentes estrategias remediales a partir del análisis de resultados efectuado. Por ejemplo, recalendarizan las planificaciones cuando se detectan desfases o vacíos, ajustan metodologías y prácticas, implementan medidas de apoyo para los estudiantes que lo requieren, entre otros.</p>	<p>referidas a normas, entre otras.</p>
--	--	---	---

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN CURRICULAR</b>			
<b>Estándar 4.7</b>	El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y equipo técnico-pedagógico limitan las reuniones formales a tratar asuntos administrativos, o bien la mayoría de los docentes se muestra pasivo o reticente ante la</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico ocasionalmente logran que las reuniones de profesores sean instancias de aprendizaje y discusión técnica entre pares, o bien solo logran que</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico logran que las reuniones de profesores sean instancias de aprendizaje y discusión técnica entre pares, en las cuales la mayoría de los docentes comparten los desafíos pedagógicos que enfrentan, sus experiencias, conocimientos y prácticas.</p> <p>El director, el equipo técnico-</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico logran que grupos de docentes organicen reuniones de estudio e investigación en torno a temas específicos.</p>

<p>discusión de temas educativos.</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes no comparten lecturas y otros materiales de estudio acorde con los vacíos que presentan, ni estudian para resolver sus dudas profesionales.</p>	<p>algunos docentes participen activamente.</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes esporádicamente comparten lecturas y otros materiales de estudio acordes con los vacíos que presentan y ocasionalmente investigan para resolver sus dudas profesionales, o bien solo unos pocos realizan estas prácticas.</p>	<p>pedagógico y los docentes comparten lecturas y otros materiales de estudio acordes con los vacíos que presentan e investigan para resolver sus dudas profesionales y ampliar sus conocimientos.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico organizan sesiones de discusión sobre temas educativos con la participación de invitados expertos. El director y el equipo técnico-pedagógico promueven el intercambio de temas educativos, el comentario de artículos y la discusión de propuestas para abordar dificultades pedagógicas en las conversaciones cotidianas con los docentes.</p>
<p>El director y el equipo técnico-pedagógico no gestionan ni promueven el intercambio, reutilización, adaptación y mejora de los recursos educativos desarrollados por los docentes.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico solo gestionan y promueven el intercambio, reutilización, adaptación y</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico gestionan y promueven el intercambio, reutilización, adaptación y mejora de los recursos educativos desarrollados por los docentes, tales como guías, presentaciones audiovisuales,</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico gestionan y promueven el intercambio, reutilización, adaptación y mejora de los recursos educativos desarrollados por los docentes, tales como guías, presentaciones audiovisuales,</p>

	mejora de algunos recursos educativos, por ejemplo, los de ciertas asignaturas, los desarrollados por algunos docentes, o solo las pruebas finales.	pruebas, entre otros.	El establecimiento cuenta con un sistema centralizado que reúne la mayoría de los recursos educativos desarrollados por los docentes, con el fin de facilitar su intercambio y uso.
--	---	-----------------------	---

<b>SUBDIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA</b>			
<b>Estándar 5.1</b>	Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado

<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores imparten clases desalineadas con los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas no apuntan al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum, aun cuando las</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores imparten clases que guardan relación con los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, pero en ocasiones pierden el foco y llevan a cabo actividades que no apuntan al logro del currículum.</p> <p>En los establecimientos de educación técnico-profesional, los profesores imparten clases y talleres que guardan relación</p>	<p>Los profesores imparten clases alineadas a los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum.</p> <p>En los establecimientos de educación técnico-profesional, los profesores imparten clases y talleres alineados con los Objetivos de Aprendizaje genéricos y de especialidad estipulados en las Bases Curriculares:</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación:</p> <p>Los profesores enseñan las competencias establecidas en el currículum, aplicando tecnología de punta respecto de las prácticas productivas relacionadas con la especialidad.</p>
---	---	---	---

<p>clases puedan resultar motivadoras, activas, participativas o colaborativas</p> <p>En los establecimientos de educación técnico-profesional, los profesores imparten clases y talleres desalineados con los Objetivos de Aprendizaje genéricos y de especialidad estipulados en las Bases Curriculares, o bien las actividades de aprendizaje implementadas están obsoletas respecto de las</p>	<p>con los Objetivos de Aprendizaje genéricos y de especialidad estipulados en las Bases Curriculares, pero en ocasiones pierden el foco y las actividades implementadas no apuntan al logro del currículum.</p>	<p>las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las competencias establecidas en el currículum y estas se encuentran actualizadas respecto de las prácticas productivas relacionadas con la especialidad.</p>	
--	--	---	--

prácticas productivas relacionadas con la especialidad.			
---	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA</b>			
<b>Estándar 5.2</b>	Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los	Los profesores enseñan de manera clara: en sus explicaciones, demostraciones, instrucciones, ejemplos, diagramas y preguntas utilizan	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:

<p>Los profesores enseñan de manera confusa: utilizan un lenguaje poco adecuado para la edad; entregan excesiva información, muy simplificada o mal jerarquizada; o modelan y demuestran las actividades excesivamente rápido o sin hacer los énfasis debidos.</p>	<p>siguientes problemas: Los profesores enseñan de manera relativamente clara, pero en ocasiones lo hacen de manera confusa. Los profesores muestran dominio de los contenidos y habilidades de las asignaturas que imparten, pero en ocasiones incurrir en errores menores al enseñarlos.</p>	<p>un lenguaje adecuado para la edad, con la cantidad de información justa y bien parcelada, con los énfasis necesarios y en un orden que facilita la comprensión de conocimientos y la ejecución de habilidades. Los profesores muestran dominio de los contenidos y las habilidades de las asignaturas que imparten y los enseñan con rigurosidad.</p>	<p>Los profesores muestran un dominio destacado de los contenidos y habilidades de las asignaturas que imparten: aportan detalles que enriquecen las clases, pueden explicar lo mismo de diferentes maneras y establecer relaciones con otros contenidos y situaciones.</p>
<p>Los profesores muestran un dominio débil de los contenidos y habilidades de las asignaturas que imparten: incurrir frecuentemente en errores mayores al enseñarlos.</p>	<p>Los profesores generalmente conducen las clases de manera</p>	<p>Los profesores conducen las clases de manera dinámica: imponen</p>	<p>Los profesores logran que los estudiantes se involucren y participen espontáneamente en las clases, lo que se refleja en que los alumnos</p>

<p>Los profesores conducen las clases de manera lánguida: dilatan las actividades innecesariamente, toleran un ritmo improductivo de trabajo de parte de los estudiantes, mantienen las estrategias de enseñanza aun cuando es evidente que no están siendo efectivas, entre otros.</p>	<p>dinámica, pero en ocasiones estas se vuelven monótonas y los estudiantes pierden el interés.</p> <p>Los profesores en ocasiones se muestran apáticos respecto de las materias y actividades desarrolladas en clases.</p>	<p>un ritmo de clases productivo, introducen pequeñas controversias y preguntas desafiantes para mantener el interés, utilizan el movimiento corporal, cambian de estrategias de enseñanza cuando detectan que no están siendo efectivas, entre otros.</p>	<p>formulan preguntas para profundizar, hacen comentarios atingentes, aportan desde su experiencia o conocimiento, relacionan lo que se enseña con otras materias, se ofrecen para resolver ejercicios, entre otros.</p>
<p>Los profesores se muestran apáticos o manifiestan franco desinterés por las materias y actividades desarrolladas en clases.</p>		<p>Los profesores expresan interés por la asignatura y actividades desarrolladas en clases. Por ejemplo, muestran entusiasmo con los contenidos, cuentan anécdotas relacionadas, establecen</p>	<p>Los profesores destacan por su motivación y entusiasmo por lo que enseñan: invitan a expertos a las clases, organizan salidas a terreno y visitas culturales, preparan materiales y actividades</p>

		conexiones con la contingencia, comentan novedades y avances, entre otros.	interesantes, entre otros.
--	--	--	----------------------------

<b>SUBDIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA</b>			
<b>Estándar 5.3</b>	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  Los profesores, al iniciar las clases, no conversan con	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  Los profesores, al iniciar las	Los profesores, al iniciar las clases, conversan con los estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que se llevarán a cabo para lograrlo y su relación con las clases anteriores.	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  Los profesores entregan lecturas, videos o tutoriales para

<p>los estudiantes sobre qué aprenderán ni en qué trabajarán; por lo general, las actividades carecen de contexto.</p>	<p>clases, conversan con los estudiantes sobre las actividades a realizar, pero no aclaran qué se busca que aprendan o cuál es su relación con las clases anteriores.</p>	<p>Los profesores exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias efectivas y variadas, tales como: explicar, narrar, modelar, dramatizar, ilustrar, ejemplificar, esquematizar, utilizar material concreto, mostrar y analizar videos, compartir anécdotas, y hacer que los alumnos lean, investiguen, observen, entrevisten, entre otros.</p>	<p>que los estudiantes trabajen antes de las clases y así estas se centren en discutir, profundizar o aclarar dudas sobre el material visto.</p>
<p>Los profesores exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes con escasa frecuencia, dado que generalmente trabajan contenidos que los alumnos ya dominan o asignan actividades que no aportan nada nuevo.</p>	<p>Los profesores exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias restringidas o de efectividad moderada: se limitan a explicar, narrar, modelar o</p>	<p>Los profesores promueven, mediante estrategias efectivas, que los estudiantes elaboren la información:</p>	<p>Los profesores destacan por la manera en que exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes: las narraciones son interesantes y significativas para los alumnos, los videos y lecturas elegidos son cautivantes y amplían la visión</p>

<p>Los profesores promueven de manera inefectiva que los estudiantes elaboren la información: se limitan a “pasar la materia”, muestran videos sin guiar su análisis, solicitan colorear láminas durante toda la clase, asignan guías para completar con datos literales, hacen que los alumnos repitan, copien o memoricen sin sentido, entre otros.</p>	<p>entregar guías con la información esquematizada, y rara vez fomentan que los estudiantes jueguen un rol más activo en la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.</p> <p>Los profesores promueven, mediante estrategias de efectividad moderada, que los estudiantes elaboren la información: resuelven guías en voz alta con el curso, leen un texto y contestan preguntas sobre este en</p>	<p>solicitan que identifiquen diferencias y similitudes, generen analogías, relacionen con otros conocimientos, hagan esquemas, representen de forma no verbal, respondan y pregunten, resuman y repasen, tomen apuntes, discutan, expliquen a otros, trabajen en forma colaborativa, entre otras.</p> <p>Los profesores promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades aprendidas, tanto de manera guiada como autónoma, mediante ejercitación abundante, graduada, variada</p>	<p>del tema, las ilustraciones son precisas y tienen calidad estética, entre otros.</p> <p>Los profesores promueven que los estudiantes elaboren la información, mediante la asignación de tareas cognitivamente complejas, tanto colaborativas como individuales, tales como probar hipótesis por medio de una investigación experimental, resolver problemas desafiantes, tomar decisiones fundamentadas,</p>
<p>Los profesores promueven de manera inefectiva que los estudiantes practiquen y</p>	<p>este en</p>	<p>graduada, variada</p>	<p>fundamentadas,</p>

<p>apliquen lo aprendido: rara vez guían a los estudiantes en la ejecución de los ejercicios, asignan pocos ejercicios o concentran la ejercitación de la materia o habilidad en unas pocas clases y no la distribuyen a lo largo del año para consolidar los aprendizajes.</p>	<p>conjunto, explican y anotan en el pizarrón las ideas importantes para que los estudiantes las copien y memoricen, entre otras.</p> <p>Los profesores promueven de manera débil que los estudiantes practiquen y apliquen lo aprendido, tanto de manera guiada como autónoma, ya que asignan una cantidad moderada de ejercicios distribuidos en</p>	<p>(aplicada a distintas situaciones) y distribuida en el tiempo.</p>	<p>crear y diseñar productos, entre otras.</p> <p>Los profesores promueven que los estudiantes profundicen lo aprendido mediante diversos ejercicios y actividades como la lectura de textos complementarios, investigar sobre temas relacionados, preparar y participar en debates, escribir ensayos, montar exposiciones, conducir experimentos, entre otros.</p>
---	--	---	---

	<p>el tiempo, no los gradúan de más fácil a más difícil, o la ejercitación resulta repetitiva de modo que no permite generalizar lo aprendido.</p> <p>Los profesores no concluyen las clases: al sonar el timbre los estudiantes dejan de trabajar o salen a recreo sin ningún cierre previo por parte del docente.</p>		<p>Los profesores concluyen las clases solicitando a los estudiantes que comenten y sinteticen lo aprendido.</p>
--	---	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA</b>			
<b>Estándar 5.4</b>	Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores se muestran indiferentes, irritados o agresivos con los estudiantes: no saben sus nombres, ignoran sus inquietudes, desdeñan sus aportes, pierden la paciencia a</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores manifiestan interés y preocupación por los estudiantes, pero en algunas ocasiones se muestran poco receptivos o desatentos.</p> <p>Los profesores son poco sistemáticos</p>	<p>Los profesores manifiestan interés y preocupación por los estudiantes: los tratan por su nombre, recogen sus inquietudes, conocen sus intereses, valoran sus aportes en clases, son pacientes, los ayudan y animan cuando presentan dificultades, entre otros</p> <p>Los profesores monitorean constantemente la comprensión y el desempeño de los</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>Los profesores se destacan por su preocupación por los estudiantes: los ayudan fuera del horario de clases, los escuchan y aconsejan cuando tienen</p>

<p>menudo, son apáticos ante sus dificultades, los amenazan o intimidan, son irónicos, entre otros; o bien, muestran favoritismo hacia algunos estudiantes y son indiferentes con el resto.</p>	<p>en el monitoreo de la comprensión y el desempeño de los estudiantes: a veces chequean y a veces no, o bien solo se focalizan en aquellos alumnos que presentan mayores dificultades.</p>	<p>estudiantes durante las clases: se pasean por todos los puestos para observar el trabajo efectuado, les piden que expliquen lo comprendido, recogen inquietudes y dudas, entre otros.</p>	<p>problemas personales, llaman a sus casas para preguntar por ellos cuando faltan, entre otros.</p>
<p>Los profesores, por lo general, no monitorean la comprensión y el desempeño de los estudiantes durante las clases: se limitan a exponer y dar trabajo a los alumnos sin chequear la comprensión y el desempeño.</p>	<p>Los profesores son poco sistemáticos en la retroalimentación sobre el desempeño de los estudiantes, o bien solo se focalizan en aquellos alumnos que presentan mayores dificultades.</p>	<p>Los profesores retroalimentan constantemente a los estudiantes sobre su desempeño, de manera individual y grupal: destacan los aspectos logrados, los ayudan a detectar y tomar conciencia de los errores, los guían para que corrijan sus faltas y les explican nuevamente si es necesario.</p>	<p>Los profesores ayudan a los estudiantes a reflexionar sobre sus propios procesos de aprendizaje: los guían para que aprendan a evaluar si tienen claro lo que deben lograr y a esclarecerlo si es necesario, a definir la estrategia de trabajo considerando el esfuerzo que deben invertir, y</p>
<p>Los profesores, por lo general, no</p>	<p>Los profesores felicitan a los estudiantes, pero sin relación directa con sus logros o esfuerzos, o bien</p>	<p>Los profesores</p>	<p>Los profesores</p>

<p>retroalimentan a los estudiantes sobre su desempeño o lo hacen de manera superficial o indulgente, lo que no permite a los alumnos identificar los aspectos logrados y lo que deben mejorar; o bien solo retroalimentan a un grupo reducido de estudiantes destacados.</p>	<p>tienden a destacar solo los logros, sin reconocer a los estudiantes que han invertido un esfuerzo considerable a pesar de no alcanzar buenos resultados.</p>	<p>Los profesores felicitan constantemente a los estudiantes por sus logros, esfuerzo y perseverancia: valoran sus progresos y los asocian al esfuerzo invertido, los ayudan a identificar cómo superaron sus dificultades, los animan a persistir para mejorar su desempeño, entre otros.</p>	<p>a evaluar y adaptar la estrategia en caso de que esta no haya resultado efectiva.</p> <p>Los profesores corrigen las tareas, cuadernos y trabajos de los estudiantes mediante comentarios escritos que destacan los aspectos logrados, señalan los errores e incluyen sugerencias para la mejora.</p>
<p>Los profesores no destacan ni reconocen el progreso, esfuerzo y perseverancia de los estudiantes: los critican constantemente, solo reconocen a algunos y critican sistemáticamente a otros, o bien comparan a los</p>			<p>Los profesores felicitan de manera</p>

<p>alumnos entre ellos sin valorar el progreso de cada uno respecto de sí mismo.</p>			<p>individual a los estudiantes por sus logros y esfuerzos, mediante notas escritas y personalizadas, observaciones elogiosas al margen de las pruebas, cuadernos o trabajos, conversaciones fuera de clases, nota de felicitación al apoderado, entre otros.</p>
--	--	--	---

<b>SUBDIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA</b>			
<b>Estándar 5.5</b>	Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente el criterio del nivel de	Cumple parcialmente el criterio del nivel de	Los profesores tienen un buen manejo de	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo

<p>desarrollo satisfactorio, pues presenta el siguiente problema:</p> <p>Los profesores presentan dificultades importantes en el manejo de clases, de modo que gran parte del tiempo lectivo se desperdicia. Por ejemplo:</p> <p>No exigen normas de comportamiento o no tienen control del curso: los estudiantes los ignoran, no siguen instrucciones, conversan permanentemente, abandonan la sala de clases sin permiso, usan el celular, sacan fotos o chatean</p>	<p>desarrollo satisfactorio, pues presenta el siguiente problema:</p> <p>Los profesores presentan algunas dificultades en el manejo de clases, de modo que una porción del tiempo lectivo se pierde. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logran el control del curso cuando los estudiantes copian del pizarrón y cuando resuelven guías y ejercicios, pero no consiguen su atención cuando explican, cuando los otros alumnos exponen o cuando tienen que trabajar en grupo.</li> </ul>	<p>clases, lo que permite que la mayor parte del tiempo lectivo se destine a las actividades de enseñanza-aprendizaje. En este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son asertivos y demuestran liderazgo y control del curso.</li> <li>• Generan un ambiente organizado, en el que se exige el cumplimiento de las normas de comportamiento acordadas.</li> <li>• Consiguen volver a captar la atención de los estudiantes o que estos retomen las actividades que estaban haciendo en los casos en que se</li> </ul>	<p>satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>Los profesores tienen un manejo destacado de clases, lo que se refleja en que los estudiantes internalizan buenos hábitos de trabajo: los alumnos esperan al profesor con sus materiales preparados, siguen trabajando cuando el profesor sale de la sala de clases, anotan las tareas sin que se lo pidan, dejan limpia y ordenada la sala por iniciativa</p>
---	--	--	---

<p>constantemente, entre otros.</p> <p>No logran captar la atención de los estudiantes o que retomen sus actividades en los casos en que se producen interrupciones.</p> <p>Ocupan tiempo excesivo en pasar lista, revisar tareas, hacer la transición entre actividades, repartir materiales, dar instrucciones uno a uno, entre otros.</p> <p>Demoran más de quince minutos en iniciar las clases debido a tardanzas suyas o de los estudiantes, dilatan las actividades previas, o terminan</p>	<p>En general exigen que se cumplan las normas de comportamiento en la sala de clases, pero toleran que hayan grupos que conversen constantemente cuando se ha pedido atención o que trabajen concentradamente.</p> <p>Demoran en captar la atención de los estudiantes o en que retomen su trabajo luego de interrupciones, aunque finalmente lo logran.</p> <p>Implementan, solo en algunas actividades, rutinas y procedimientos que reducen la</p>	<p>producen interrupciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementan rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo al mínimo: aplican estrategias para pasar lista, repartir materiales, revisar tareas, hacer la transición entre actividades, entre otras; y enseñan a los estudiantes a seguir instrucciones colectivas.</li> <li>Logran iniciar las clases puntualmente, demoran menos de diez minutos en las actividades previas al comienzo de la</li> </ul>	<p>propia, entre otros.</p> <p>Los profesores, al inicio del año escolar, acuerdan con los estudiantes los procedimientos y normas de comportamiento, analizan su sentido y, cuando no funcionan, los discuten en conjunto y los reformulan si es necesario.</p>
--	--	--	--

<p>las clases antes de tiempo.</p> <p>Interrumpen frecuentemente las clases para ir a buscar materiales, contestar el teléfono, atender solicitudes o a personas ajenas al curso, entre otros.</p>	<p>pérdida de tiempo; en otras se demoran porque no han instalado prácticas que agilicen los procesos.</p> <p>• Inician y finalizan las clases puntualmente, pero tardan entre diez y quince minutos en las actividades previas al comienzo de la lección.</p> <p>Interrumpen ocasionalmente las clases para gestionar los recursos necesarios o atender solicitudes o a personas ajenas al curso, entre otros.</p>	<p>lección (pasar lista, captar la atención de los estudiantes, entre otras) y las terminan cuando finaliza la hora.</p> <p>• Reúnen con anticipación todos los materiales necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones.</p>	
--	---	--	--

**SUBDIMENSIÓN ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA**

<b>Estándar 5.6</b>	Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores no logran que los estudiantes trabajen dedicadamente durante las clases. Unos pocos trabajan y la mayoría está distraída en otras actividades.</p> <p>Los profesores no promueven que los estudiantes</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los profesores logran que una parte importante de los estudiantes trabaje dedicadamente durante las clases, pero varios alumnos no atienden ni participan; o bien los profesores solo logran que los estudiantes trabajen con</p>	<p>Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente en las clases: los alumnos están atentos, preguntan, responden, realizan las actividades solicitadas, leen, discuten, colaboran en los trabajos grupales, siguen instrucciones, entre otros.</p> <p>Los profesores promueven que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta: exigen que entreguen los trabajos a tiempo y de acuerdo con las</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente durante las clases sin la necesidad de estar constantemente estimulándolos: los alumnos han desarrollado el hábito de trabajar diligentemente.</p>

<p>desarrollen una ética de trabajo alta: toleran la entrega de trabajos fuera de plazo, la copia o el plagio, el incumplimiento de las especificaciones requeridas, el trabajo desprolijo, la pasividad ante las dificultades, entre otros.</p> <p>Los profesores no promueven la capacidad de trabajo y estudio independiente, ya que no ofrecen oportunidades para que los estudiantes trabajen solos: habitualmente resuelven los ejercicios en conjunto,</p>	<p>dedicación durante algunos períodos de las clases, pero en otros momentos se distraen.</p> <p>Los profesores son poco sistemáticos en promover que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta: no mantienen el nivel de exigencia a lo largo del año, toleran faltas menores o aceptan descuidos en algunos trabajos.</p> <p>Los profesores promueven débilmente que los estudiantes desarrollen la</p>	<p>especificaciones, que cuiden los detalles, que no plagien el trabajo de otros, que sean proactivos ante las dificultades, que se presenten con los materiales solicitados, entre otros.</p> <p>Los profesores promueven que los estudiantes desarrollen la capacidad de trabajar y estudiar de manera independiente en clases y en el hogar, aplicando frecuentemente estrategias como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Asignar actividades que los estudiantes pueden realizar solos según su edad: recolectar objetos, leer,</li> </ul>	<p>Los profesores explican constantemente a los estudiantes cómo una ética de trabajo alta contribuye al buen desempeño académico y laboral, y a la vida personal.</p> <p>Los profesores promueven el estudio independiente constante, por ejemplo, mediante interrogaciones o controles breves que requieren de estudio clase a clase, la asignación periódica de lecturas complementarias para introducir o</p>
---	---	---	---

<p>generalmente asignan actividades grupales en desmedro de las individuales, no dan tareas para la casa ni trabajos de investigación, acostumbran a repasar y estudiar la materia para las pruebas durante las clases, no enseñan técnicas de estudio, entre otros.</p>	<p>capacidad de trabajar y estudiar de manera independiente en clases y en el hogar: asignan pocas actividades que los alumnos pueden realizar solos, piden esporádicamente tareas y trabajos para la casa, o no son sistemáticos en exigir estudio para las evaluaciones o en enseñar técnicas efectivas para ello.</p>	<p>resolver ejercicios, preparar presentaciones, entre otros.          . Asignar y revisar tareas para la casa y trabajos de investigación.          Exigir estudio y enseñar técnicas efectivas para ello, tales como hacer esquemas y resúmenes, resolver ejercicios, formularse y responder preguntas sobre la materia, leer material complementario, entre otras.</p>	<p>reforzar contenidos, entre otras técnicas.</p>
--	--	---	---

<b>SUBDIMENSIÓN APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES</b>			
<b>Estándar 6.1</b>	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas</p> <p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes no detectan a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No analizan con el equipo técnico-pedagógico el rendimiento de los estudiantes.</li> </ul>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan tardíamente (al finalizar el semestre) a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje; o bien carecen de las herramientas básicas para</p>	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje, distinguiendo a aquellos que requieren ser evaluados para descartar un trastorno específico de aprendizaje de aquellos que solo necesitan reforzamiento adicional para superar vacíos (producto de enfermedades, ausencia de</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El equipo técnico-pedagógico aplica evaluaciones diagnósticas específicas en los cursos iniciales o les entrega a los profesores pautas diagnósticas con el fin de identificar tempranamente a los estudiantes con trastornos</p>

<p>No analizan en el Consejo de Profesores el desempeño integral de los estudiantes, o lo analizan pero no llegan a conclusiones.</p>	<p>distinguir a los estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de aquellos que solo necesitan reforzamiento adicional.</p>	<p>profesores, ritmo lento de aprendizaje, u otros). Para esto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizan periódicamente con el equipo técnico-pedagógico el rendimiento de los estudiantes.</li> </ul>	<p>específicos de aprendizaje. El establecimiento cuenta con un programa computacional de seguimiento de las notas de los estudiantes que permite dar una alerta temprana frente a los alumnos que acumulan calificaciones deficientes.</p>
<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes no apoyan a los estudiantes que requieren reforzamiento adicional, o bien solo lo hacen cuando los vacíos se han acumulado y se manifiestan en el riesgo de repitencia.</p>	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes apoyan de manera débil a los estudiantes que requieren reforzamiento adicional: entregan apoyo inconstante, circunscrito (solo en algunas asignaturas),</p>	<p>Aplican pruebas diagnósticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analizan, en el Consejo de Profesores, el desempeño integral de los estudiantes con bajo rendimiento.</li> </ul> <p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes entregan apoyo, apenas se detecta el problema, a los estudiantes que requieren reforzamiento adicional, mediante repasos programados, guías</p>	<p>El establecimiento cuenta con profesores con horas disponibles para hacer clases de nivelación de forma regular.</p>
<p>El equipo técnico-pedagógico no aborda los trastornos específicos del aprendizaje de los estudiantes:</p>	<p>escaso (poco tiempo o frecuencia) o de mediana calidad (por ejemplo, voluntarios con</p>	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes entregan apoyo, apenas se detecta el problema, a los estudiantes que requieren reforzamiento adicional, mediante repasos programados, guías</p>	<p>El establecimiento cuenta con un equipo interno para realizar diagnósticos y tratamientos de trastornos específicos de</p>

<p>No gestiona el diagnóstico y tratamiento de los estudiantes con posibles trastornos específicos del aprendizaje, por ejemplo, se limita a informar a los apoderados que el alumno presenta dificultades.</p>	<p>poca experiencia o repasos masivos).</p> <p>El equipo técnico-pedagógico aborda débilmente los trastornos específicos de aprendizaje de los estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El diagnóstico y tratamiento de los estudiantes con trastornos específicos es de mediana calidad: especialistas poco capacitados, atención en grupos numerosos, tratamientos obsoletos, entre otros.</li> </ul> <p>No lleva registro ni hace seguimiento de los casos: traspasa la</p>	<p>de apoyo, asignación de tutores, horas de estudio en el establecimiento, clases de nivelación, entrevista con los apoderados para que los ayuden, entre otros.</p> <p>El equipo técnico-pedagógico aborda activa y efectivamente los trastornos específicos de aprendizaje de los estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestiona el diagnóstico y tratamiento de los estudiantes con posibles trastornos específicos del aprendizaje mediante un especialista interno o externo.</li> <li>• Lleva un registro actualizado</li> </ul>	<p>aprendizaje, integrado por un psicopedagogo, psicólogo, especialista en lenguaje o un terapeuta ocupacional.</p> <p>El establecimiento evalúa el impacto de las intervenciones de apoyo a los estudiantes con trastornos específicos de aprendizaje.</p>
---	---	---	---

	responsabilidad a los especialistas.	de los estudiantes que reciben apoyo especializado interno o externo y efectúa el seguimiento de los casos.	
--	--------------------------------------	---	--

<b>SUBDIMENSIÓN APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES</b>			
<b>Estándar 6.2</b>	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento solo le asigna importancia a las asignaturas de Matemática y Lenguaje, y a las demás les destina</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento le asigna importancia a la mayoría de las asignaturas, pero relega a algunas,</p>	<p>El establecimiento le asigna importancia a todas las asignaturas, de modo que los estudiantes con distintos intereses o habilidades tienen la oportunidad de desarrollarlos de manera efectiva.</p> <p>El establecimiento organiza y fomenta actividades extracurriculares para estimular y desarrollar</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento ofrece espacios para que los estudiantes compartan y muestren el fruto de sus pasatiempos e</p>

<p>pocos recursos, menos supervisión, no instituye premios, entre otros.</p>	<p>por ejemplo, las artísticas.</p>	<p>la diversidad de intereses y habilidades de los estudiantes, tales como taller literario, coro, diario escolar, grupo de debate, exposiciones artísticas, talleres deportivos, eventos culturales, entre otros.</p>	<p>intereses personales.</p>
<p>El establecimiento no organiza ni fomenta actividades extracurriculares, o bien implementa actividades de baja calidad que desmotivan a los estudiantes.</p>	<p>El establecimiento solo organiza y fomenta actividades extracurriculares para algunas áreas de interés. Por ejemplo, solo ofrece actividades extracurriculares deportivas.</p>	<p>El establecimiento potencia a los estudiantes con habilidades</p>	<p>El establecimiento organiza actividades extracurriculares que implican un mayor grado de organización y recursos, tales como orquesta escolar, taller de fotografía y revelado, taller experimental de ciencias, entre otros.</p>
<p>El establecimiento no potencia a los estudiantes con habilidades destacadas</p>	<p>El establecimiento potencia a los estudiantes con habilidades destacadas solo en algunas áreas. Por ejemplo, solo refuerza a los alumnos que sobresalen en las asignaturas científicas.</p>	<p>destacadas mediante estrategias tales como lecturas adicionales, ejercicios y trabajos complementarios, cursos o talleres electivos (científicos, humanistas, deportivos, artísticos, etc.), creación o participación en foros o comunidades</p>	<p>El establecimiento recoge los intereses de los estudiantes para decidir la oferta de actividades extracurriculares mediante encuestas, reuniones con el Centro de Alumnos, entre otros,</p>
			<p>El establecimiento fomenta que los</p>

		<p>virtuales, tutorías a compañeros, entre otros.</p>	<p>estudiantes con habilidades destacadas participen en actividades fuera del establecimiento, tales como concursos de debate, olimpiadas de matemática, campeonatos deportivos, ferias científicas, u otras.</p> <p>El establecimiento asigna profesores guías o tutores externos para que apoyen a los estudiantes con habilidades destacadas en la investigación o estudio independiente.</p> <p>El establecimiento gestiona la participación de los estudiantes con habilidades</p>
--	--	---	---

			destacadas en programas para escolares talentosos, tales como Penta UC, Delta UCN, Beta PUCV, Talentos UdeC, Proenta-UFRO, Alta UACH, Escuela de verano de la Universidad de Chile, entre otros.
--	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES</b>			
<b>Estándar 6.3</b>	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales,	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:

<p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales, debido a que no lo asumen como su responsabilidad, no cuentan con mecanismos para hacerlo, o porque lo perciben como un esfuerzo poco conducente dado que no cuentan con medios para ayudarlos.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes solo identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales muy notorias, o generalmente lo hacen cuando el problema ha escalado y es difícil de abordar sin ayuda profesional.</p>	<p>mediante mecanismos como seguimiento de las anotaciones, informes de personalidad o sociogramas de los estudiantes, observaciones de los profesores jefes, evaluaciones del Consejo de Profesores, entre otros.</p>	<p>El equipo directivo ofrece a los profesores jefe pautas de cotejo para ayudarlos a detectar a los estudiantes que presentan dificultades que no son tan evidentes, por ejemplo, casos de depresión, adicciones, violencia intrafamiliar, fobias sociales, entre otros.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con un profesional interno que dedique tiempo a derivar hacia ayuda competente a los estudiantes que</p>	<p>El establecimiento cuenta con un profesional interno responsable de derivar a los estudiantes que presentan dificultades hacia ayuda competente, pero en la práctica carece del conocimiento o del tiempo suficiente para derivar a todos</p>	<p>El establecimiento cuenta con un orientador, psicólogo o encargado de convivencia que conoce las redes de atención especializada y que es el responsable de derivar a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o</p>	<p>El establecimiento cuenta con un orientador o psicólogo interno, contratado por al menos media jornada para diagnosticar y trabajar con los estudiantes que presentan dificultades, y entregarles orientación a sus</p>

<p>presentan dificultades.</p> <p>El equipo directivo y/o los docentes no entrevistan ni informan a los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales sobre las dificultades observadas.</p> <p>El establecimiento no cuenta con fichas de los estudiantes que presentan dificultades, o bien no se resguarda la confidencialidad de estas</p>	<p>quienes lo requieren.</p> <p>El equipo directivo y/o los docentes entrevistan a los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales, pero se limitan a informar las dificultades observadas; o bien no los entrevistan, pero les informan por otros medios.</p> <p>El establecimiento cuenta con fichas de los estudiantes que presentan dificultades y estas son confidenciales, pero están desactualizadas o incompletas.</p>	<p>conductuales hacia ayuda competente.</p> <p>El equipo directivo y/o los docentes entrevistan y mantienen contacto periódico con los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales para conversar sobre las dificultades observadas, reunir más información, acordar medidas de apoyo, hacer seguimiento, entre otros.</p> <p>El establecimiento cuenta con fichas actualizadas de cada estudiante que presenta</p>	<p>profesores y apoderados.</p> <p>El establecimiento gestiona convenios con centros o profesionales de salud mental para facilitar la derivación de los estudiantes que lo requieren.</p> <p>El establecimiento evalúa el impacto de las estrategias de apoyo a los estudiantes con dificultades sociales, afectivas y conductuales, mediante el análisis de su evolución.</p>
---	---	--	---

		<p>dificultades, en las cuales se registra en términos generales el motivo de consulta, las derivaciones realizadas, el tipo de intervención recibida y la evolución. Estas fichas son confidenciales y están disponibles solo para quienes están ayudando directamente al estudiante.</p>	
--	--	--	--

### SUBDIMENSIÓN APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

<b>Estándar 6.4</b>	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta

<p>los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no identifican a los estudiantes en riesgo de desertar, ya sea porque nadie lo asume como su responsabilidad o porque se desconocen los factores de riesgo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no apoyan a los estudiantes en riesgo de desertar, ya sea porque desconocen cómo hacerlo o porque creen que no pueden hacer nada para evitar que deserten.</p>	<p>presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes solo identifican a los estudiantes en riesgo de desertar cuando el peligro de abandonar el sistema escolar es muy notorio o inminente, lo que dificulta la prevención efectiva.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan medidas esporádicas o poco efectivas para apoyar a los estudiantes en alto riesgo de desertar, tales como monitoreo asistemático de su</p>	<p>riesgo de desertar, tomando en cuenta los siguientes factores de riesgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Asistencia menor al 90%.</li> <li>. Bajo rendimiento en Matemática y Lenguaje.</li> <li>. Problemas de conducta o comportamiento antisocial.</li> <li>. Repitencia.</li> <li>. Apatía o baja motivación escolar.</li> <li>. Embarazo.</li> <li>. Víctima o victimario de acoso escolar o <i>bullying</i>.</li> <li>. Transición de enseñanza básica a media.</li> </ul> <p>El equipo directivo y los docentes implementan de forma sistemática</p>	<p>una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El equipo directivo y los docentes están atentos para detectar y abordar factores menos evidentes que pudiesen aumentar el riesgo de desertar, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Maltrato familiar.</li> <li>. Escaso control parental.</li> <li>. Responsabilidades familiares tempranas: necesidad de aportar económicamente al hogar, de cuidar familiares, entre otras.</li> <li>. Baja valorización de la educación por parte de los padres.</li> <li>. Abuso de sustancias.</li> </ul>
---	---	---	--

	<p>asistencia, conversaciones ocasionales con los estudiantes o sus apoderados, castigos, entre otras.</p>	<p>medidas para apoyar a los estudiantes en alto riesgo de desertar, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Monitorear de cerca su asistencia y llamar al apoderado en caso de ausencias.</li> <li>· Contactar a la familia para recabar información y trabajar con ella.</li> <li>· Asignar un tutor para otorgar apoyo personalizado.</li> <li>· Entregar apoyo académico.</li> <li>· Ofrecer apoyo psicosocial al estudiante y su familia.</li> </ul> <p>Orientar a los estudiantes en la transición de</p>	<p>El equipo directivo y los docentes implementan medidas de prevención temprana de la deserción, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Identificar y apoyar a los estudiantes con dificultades académicas.</li> <li>· Promover que todos los estudiantes puedan sentirse capaces y que contribuyen en ciertas áreas.</li> <li>· Prevenir y actuar ante situaciones de acoso escolar o <i>bullying</i>.</li> <li>· Trabajar con los padres sobre la importancia de mantenerse en el sistema escolar.</li> <li>· Entregar orientación vocacional a estudiantes desde séptimo básico.</li> </ul>
--	--	--	---

		enseñanza básica a media.	El establecimiento realiza un seguimiento a los estudiantes que han desertado e investiga las causas y motivaciones, con el fin de mejorar sus estrategias preventivas.
--	--	---------------------------	---

<b>SUBDIMENSIÓN APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES</b>			
<b>Estándar 6.5</b>	El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El equipo directivo y los docentes transmiten pesimismo	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El equipo directivo y los docentes	El equipo directivo y los docentes promueven sistemáticamente aspiraciones académicas altas entre los estudiantes: les muestran la importancia de continuar la educación escolar y	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El equipo directivo y los docentes ayudan a los estudiantes a tomar conciencia del esfuerzo que deben invertir

<p>sobre las posibilidades de los estudiantes de continuar estudios superiores o de acceder a oportunidades laborales calificadas, o bien solo promueven aspiraciones académicas altas para un grupo reducido de estudiantes.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no entregan ayuda para la elección de liceo, modalidad de enseñanza media y especialidades o electivos; o bien introducen sesgos importantes en la orientación, recomendando solo cierta modalidad de enseñanza, especialidades o establecimientos.</p>	<p>promueven de manera poco sistemática aspiraciones altas entre los estudiantes: ocasionalmente refuerzan la importancia de continuar la educación escolar y de esforzarse por acceder a alternativas de educación superior de calidad o a oportunidades laborales calificadas.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan algunas actividades aisladas para orientar a los estudiantes en la elección de liceo y modalidad de</p>	<p>de esforzarse para acceder a alternativas de educación superior de calidad o a oportunidades laborales calificadas.</p> <p>El equipo directivo y los docentes orientan a los estudiantes en la elección de liceo y modalidad de enseñanza media (técnico-profesional o científico-humanista) con sus respectivas especialidades y electivos, mediante estrategias como charlas explicativas de docentes, evaluación de intereses, actividades de reflexión, entre otros.</p>	<p>durante la enseñanza media para lograr acceder a las carreras, estudios técnicos o trabajos de su interés.</p> <p>El equipo directivo y los docentes orientan a los apoderados sobre las alternativas de liceo y modalidad de enseñanza media existentes para que puedan apoyar a los estudiantes en su elección.</p> <p>El equipo directivo y los docentes ayudan a los estudiantes a descubrir su vocación y las alternativas educacionales y laborales, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Charlas de profesionales o ex alumnos.</li> <li>· Entrevistas personales con el orientador.</li> </ul>
---	--	---	---

<p>El equipo directivo y los docentes no orientan vocacionalmente a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, o bien llevan a cabo una campaña informativa tardía, pocos meses antes del término de la etapa escolar, que no permite la reflexión de los estudiantes.</p>	<p>enseñanza media, pero esta no es una política sistemática.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes orientan vocacionalmente a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Visitas guiadas a los sitios web especializados en educación superior, por ejemplo, mifuturo.cl y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Visitas a instituciones de educación superior.</li> <li>· Asistencia a ferias universitarias y laborales.</li> <li>· Actividades de orientación vocacional que incluyen la reflexión a partir de técnicas más novedosas como el árbol genealógico laboral, la historia de vida, entrevistas a técnicos o profesionales, entre otros.</li> </ul>
<p>El equipo directivo y los docentes entregan una orientación vocacional sesgada a favor de ciertas alternativas, y descalificadora de otras.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes entregan una orientación vocacional débil a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, por ejemplo, solo se refieren a universidades muy selectivas o a institutos técnicos, u omiten condiciones importantes para la elección, como costos, becas, ubicación, entre otros; o bien solo orientan</p>	<p>becasycreditos.cl, para analizar la calidad de las instituciones existentes, requisitos de ingreso, aranceles, becas y créditos, niveles de renta y empleabilidad, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Entrega de información sobre alternativas</li> </ul>	<p>El equipo directivo y los docentes ayudan a los estudiantes a postular a la educación superior cuando estos son la primera generación con estudios superiores dentro de su familia.</p>

	<p>a un determinado grupo de estudiantes, por ejemplo, a aquellos que muestran interés en cursar estudios superiores.</p>	<p>laborales locales o asociadas a la especialidad técnica impartida por el establecimiento.</p> <p>Actividades de orientación vocacional que incluyen la reflexión en torno a la información revisada, y los intereses, expectativas y aptitudes personales.</p>	
--	---	---	--

<b>SUBDIMENSIÓN APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES</b>			
<b>Estándar 6.6</b>	Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma	Cumple parcialmente los	El establecimiento explicita en su	El equipo directivo y los docentes implementan

<p>insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar, define metas y acciones a implementar en el plan de mejoramiento y consigna ajustes en el Reglamento de Evaluación.</p>	<p>acciones concretas para sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de tener conciencia de la diversidad y de responder a las necesidades individuales de cada una de las personas.</p>
<p>El establecimiento no explicita en su Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar.</p>	<p>El establecimiento explicita en su Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar, pero no define metas ni acciones acordes en el plan de mejoramiento o no consigna ajustes en el Reglamento de Evaluación.</p>	<p>El establecimiento cumple con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar: cuenta con los especialistas exigidos y asegura que las evaluaciones diagnósticas se lleven a cabo de modo integral y según lo estipulado para cada necesidad educativa especial.</p>	<p>El establecimiento cuenta con profesionales de apoyo adicionales a los exigidos por la normativa, o bien promueve que los docentes y especialistas se mantengan actualizados mediante cursos, seminarios, encuentros con establecimientos similares u otros.</p>
<p>El establecimiento no cumple con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar: no cuenta con los especialistas</p>	<p>El establecimiento cumple en términos generales con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar, pero incurre en</p>	<p>El establecimiento cumple con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar: cuenta con los especialistas exigidos y asegura que las evaluaciones diagnósticas se lleven a cabo de modo integral y según lo estipulado para cada necesidad educativa especial.</p>	<p>El establecimiento destaca por los recursos materiales y pedagógicos para estudiantes con necesidades educativas especiales. Por ejemplo, cuenta con recursos tecnológicos adaptados, <i>softwares</i> especializados, señalética adaptada, entre otros.</p>

<p>exigidos, o bien no asegura que las evaluaciones diagnósticas se lleven a cabo según lo estipulado para cada necesidad educativa especial.</p> <p>El establecimiento carece de varios recursos necesarios, por lo que las experiencias de aprendizaje a las que pueden acceder los estudiantes con necesidades educativas especiales son muy limitadas.</p> <p>Los docentes y los especialistas</p>	<p>incumplimientos aislados.</p> <p>El establecimiento no cuenta con algunos recursos materiales o pedagógicos puntuales, pero los estudiantes con necesidades educativas especiales pueden acceder a las experiencias de aprendizaje fundamentales.</p> <p>Los docentes y los especialistas generalmente planifican de manera coordinada, pero en la práctica trabajan de manera poco colaborativa, o bien ambos</p>	<p>El establecimiento cuenta con los recursos materiales y pedagógicos necesarios para que los estudiantes con necesidades educativas especiales puedan acceder a las experiencias de aprendizaje curriculares.</p> <p>Los docentes y los especialistas trabajan de manera coordinada para asegurar el aprendizaje y la participación activa de los estudiantes con necesidades educativas especiales en clases: diseñan adecuaciones curriculares</p>	<p>El equipo directivo logra darle continuidad al trabajo con los estudiantes con necesidades educativas especiales: se hace cargo de la trayectoria educativa de sus estudiantes.</p> <p>El establecimiento involucra y entrega herramientas a las familias de los estudiantes con necesidades educativas especiales, mediante apoyo especializado. Por ejemplo, enseña lenguaje de señas a los familiares de estudiantes con discapacidad auditiva.</p>
--	---	--	---

<p>trabajan de manera aislada y planifican e implementan acciones sin previa coordinación, con lo cual disminuyen las oportunidades de aprendizaje y de participación activa de los estudiantes con necesidades educativas especiales en clases.</p> <p>El establecimiento no cuenta con el Registro de Planificación y Evaluación de actividades por curso del Programa de Integración Escolar, o bien</p>	<p>trabajan con los estudiantes con necesidades educativas especiales en la sala de clases, pero no logran actuar coordinadamente debido a la falta de planificación previa.</p> <p>El establecimiento cuenta con el Registro de Planificación y Evaluación de actividades por curso, pero este se encuentra desactualizado o incompleto, o bien este solo define procedimientos generales de apoyo.</p>	<p>cuando corresponde, definen cómo desarrollarán el trabajo conjunto en el aula, acuerdan responsabilidades y se reúnen periódicamente para hacer seguimiento.</p> <p>El establecimiento cuenta con un registro completo y actualizado de Planificación y Evaluación de actividades por curso del Programa de Integración Escolar, y este incluye el detalle del plan de apoyo individual para cada estudiante.</p>	
---	--	--	--

este presenta numerosos vacíos.			
---------------------------------	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES</b>			
<b>Estándar 6.7</b>	Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento no explicita en su Proyecto	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento explicita en su Proyecto Educativo	El establecimiento explicita en su Proyecto Educativo Institucional el enfoque intercultural y define metas y acciones en el plan de mejoramiento.  El establecimiento imparte cuatro horas semanales de la	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El establecimiento fomenta que los estudiantes desarrollen y valoren la lengua y cultura de los pueblos originarios mediante la implementación de talleres

<p>Educativo Institucional el enfoque intercultural.</p> <p>El establecimiento no imparte la asignatura de Lengua y cultura de los pueblos originarios ni está en proceso de hacerlo.</p> <p>El establecimiento no cuenta con educadores tradicionales o profesionales de la educación para implementar la asignatura de Lengua indígena, y no hay evidencia de que se estén realizando acciones para</p>	<p>Institucional el enfoque intercultural, pero no define metas y acciones en el plan de mejoramiento.</p> <p>El establecimiento tiene planificado impartir la asignatura de Lengua y cultura de los pueblos originarios, pero aún está en proceso de elaboración o aprobación del plan de estudios.</p> <p>El establecimiento cuenta con educadores tradicionales o profesionales de la educación para implementar la asignatura de Lengua indígena, pero estos no</p>	<p>asignatura de Lengua y cultura de los pueblos originarios, de acuerdo a los programas de estudio oficiales.</p> <p>El establecimiento cuenta con los educadores tradicionales o profesionales de la educación necesarios para implementar la asignatura de Lengua indígena y estos cuentan con la siguiente documentación de respaldo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La validación por parte de la comunidad o asociación indígena correspondiente.</li> <li>· La acreditación de competencias</li> </ul>	<p>y programas de bilingüismo y revitalización.</p> <p>El establecimiento implementa en las demás asignaturas actividades de aprendizaje que contemplan los conocimientos culturales de los pueblos originarios.</p> <p>El establecimiento ofrece a los educadores tradicionales oportunidades de capacitación sobre estrategias pedagógicas y de manejo en el aula, y sobre profundización de conocimientos lingüísticos y culturales.</p> <p>El establecimiento gestiona el intercambio de experiencias con otros establecimientos que educan a estudiantes de pueblos originarios.</p>
---	---	---	---

<p>encontrar personas aptas para ejercer la labor.</p>	<p>tienen la documentación requerida; o bien el establecimiento no cuenta con educadores tradicionales o profesionales de la educación para implementar la asignatura de Lengua indígena, pero ha emprendido acciones concretas para encontrar personas aptas para ejercer la labor.</p>	<p>lingüísticas y culturales por parte de asociaciones indígenas vinculadas a la educación y la cultura respaldadas por la SECREDOC.</p> <p>La autorización del MINEDUC para ejercer la docencia en la asignatura de Lengua indígena.</p>	<p>El establecimiento incluye a las comunidades indígenas locales y a las familias de los estudiantes de pueblos originarios en el desarrollo de las actividades educativas, para que estas transmitan de primera fuente sus tradiciones a la comunidad educativa.</p>
--	--	---	--

## Dimensión Formación y Convivencia

Criterios de evaluación

<b>SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN</b>	
<b>Estándar 7.1</b>	El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

1	2	3	4
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no define objetivos formativos, o bien estos se alejan significativamente del Proyecto Educativo Institucional, de los Objetivos de Aprendizaje Transversales o de las actitudes promovidas en el Currículum.</p> <p>El establecimiento no define un plan de acción para el</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento define objetivos formativos acordes con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, pero estos se limitan a ciertos aspectos del desarrollo, por ejemplo, a la</p>	<p>El establecimiento define objetivos formativos acordes con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, considerando el desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos. El plan contempla prácticas</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento difunde las actitudes, valores y principios contemplados en el plan de formación y las acciones que los promueven, mediante comunicaciones, diario mural, sitio web u otros.</p> <p>El establecimiento cuenta con un equipo de formación y</p>

<p>logro de los objetivos formativos.</p>	<p>prevención de conductas de riesgo.</p>	<p>cotidianas y prácticas pedagógicas transversales que involucran a todos los profesores, y asistentes de la educación, cuando amerita, incluye programas específicos, talleres, u otras estrategias.</p>	<p>convivencia que puede incluir un encargado de pastoral, orientador, mediador familiar o psicólogo.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con un encargado de convivencia.</p>	<p>El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos</p>	<p>El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia para gestionar la implementación del plan de formación.</p>	<p>El establecimiento incluye instancias formativas regulares en su plan de acción.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con instancias formativas.</p>	<p>formativos, pero este solo involucra a algunos profesores o asistentes de la educación, o se limita a acciones puntuales y aisladas, por ejemplo, un taller de educación sexual o campañas solidarias.</p>	<p>El establecimiento contempla instancias formativas para los docentes y asistentes de la educación.</p>	<p>El establecimiento incluye instancias formativas regulares en su plan de acción.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con instancias específicas para la implementación del plan de formación.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un encargado de</p>	<p>El establecimiento cuenta con un encargado de</p>	<p>El establecimiento cuenta con un encargado de</p>

	<p>convivencia, pero en la práctica no dispone de tiempo suficiente a la implementación del plan de formación.</p> <p>El establecimiento contempla instancias formativas solo para los asistentes de la educación o para un grupo reducido de docentes.</p> <p>El establecimiento cuenta con pocas instancias específicas para la implementación del plan de formación, o bien estas suelen usarse para llevar</p>	<p>El establecimiento cuenta con instancias específicas, además de las instancias cotidianas, para la implementación del plan de formación, por ejemplo, inicio del día con el profesor jefe, horas de orientación, consejo de curso o jornadas de formación.</p>	
--	--	---	--

	a cabo otras tareas.		
--	----------------------	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN</b>			
<b>Estándar 7.2</b>	El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no monitorea la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento monitorea de manera informal o poco sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los</p>	<p>El establecimiento monitorea de manera sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, por ejemplo, mediante pautas de chequeo.</p> <p>El establecimiento evalúa el impacto del plan de formación mediante diversos indicadores. Por ejemplo, para evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto: considera el número de estudiantes víctimas de acoso escolar y número de robos o</li> </ul>	<p><i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i></p> <p>El establecimiento monitorea el cumplimiento de las metas y la ejecución del plan de acción de formación mediante el</p>

<p>El establecimiento no evalúa el impacto del plan de formación.</p>	<p>objetivos formativos, o solo hace seguimiento de algunos aspectos.</p> <p>El establecimiento de convivencia solo evalúa el impacto de algunos de los objetivos contemplados en el plan de formación, dejando varios objetivos sin evaluar.</p>	<p>daños a la infraestructura.</p> <p>Responsabilidad: considera el número de atrasos y número de estudiantes sin tarea.</p> <p>Sexualidad: considera la tasa de embarazos adolescentes.</p> <p>Hábitos de vida saludable: considera la tasa de participación en actividades deportivas y tasa de obesidad.</p> <p>Participación: considera el número de estudiantes que participan en actividades extraprogramáticas voluntarias y número de colaboraciones en el diario escolar.</p> <p>El establecimiento utiliza la información</p>	<p>seguimiento de una carta Gantt.</p> <p>El establecimiento realiza periódicamente encuestas, grupos focales o consultas a docentes, estudiantes y apoderados sobre diversos aspectos formativos, con el fin de identificar problemas y necesidades formativas emergentes.</p>
---	---	---	---

		recogida a partir del monitoreo y la evaluación de impacto para retroalimentar y redefinir el plan de formación.	
--	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN</b>			
<b>Estándar 7.3</b>	El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El equipo directivo y los docentes son pesimistas respecto de las posibilidades de	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El equipo directivo y los docentes, en general, creen y transmiten a la comunidad	El equipo directivo y los docentes creen y transmiten a la comunidad escolar la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos y cambiar hábitos inadecuados, independiente de su origen socioeconómico,	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El equipo directivo y los docentes promueven, mediante estrategias concretas, la

<p>desarrollo de actitudes y comportamientos positivos de los estudiantes, o bien no confían en la capacidad de cambio de grupos específicos al interior del establecimiento, por ejemplo, de los inmigrantes o de los alumnos impulsivos.</p>	<p>educativa la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollarse, pero no confían en que puedan cambiar ciertas actitudes o comportamientos como, por ejemplo, el uso de garabatos o maltrato de infraestructura.</p>	<p>país de procedencia, capacidad intelectual, edad, género, antecedentes conductuales, apoyo en el hogar o historial académico.</p>	<p>noción de que las personas pueden mejorar sus actitudes y comportamientos; por ejemplo, mediante relatos de historias exitosas de cambio, lemas de curso, charlas de ex alumnos y difusión de citas de personajes famosos.</p>
<p>El equipo directivo y los docentes no actúan de acuerdo a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar: se resignan ante las actitudes y comportamientos inadecuados y frecuentemente dejan de exigir y corregir a los alumnos, o bien</p>	<p>El equipo directivo y los docentes generalmente actúan de acuerdo a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar, pero en ocasiones no corrigen algunas conductas o a ciertos estudiantes, o</p>	<p>El equipo directivo y los docentes actúan acorde a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar: dedican tiempo a enseñar actitudes y conductas positivas, corrigen conductas y actitudes inadecuadas, dan oportunidades para enmendarse, entre otros.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes identifican las actitudes y comportamientos inadecuados más persistentes e implementan campañas y acciones sistemáticas para modificarlos</p>

recurren fácilmente a la expulsión de quienes presentan problemas, sin darles oportunidades para aprender y enmendarse.	bien algunos directivos o profesores no dedican tiempo a enseñar y corregir actitudes y conductas.		
---	--	--	--

### SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN

<b>Estándar 7.4</b>	. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su formación.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El profesor jefe mantiene una relación distante o negativa con sus estudiantes, o bien se vincula excesivamente con los problemas de los</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El profesor jefe está disponible para conversar con los estudiantes y para orientarlos formativa y académicamente, pero no genera la confianza</p>	<p>El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente: conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familia y dificultades; les exige y pone límites; está disponible para reunirse personalmente con los estudiantes que lo solicitan, y es discreto con la información privada que maneja.</p>	<p>Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado y además genera confianza en los estudiantes de las aulas.</p> <p>El profesor jefe ejerce su liderazgo con sentido de responsabilidad y los estudiantes muestran un respeto y admiración por él. El estudiante profesor</p>

<p>alumnos, descuidando su rol educativo.</p> <p>El profesor jefe incurre en conductas que constituyen un mal ejemplo para sus alumnos, o bien no resguarda o divulga la información privada que maneja.</p> <p>El profesor jefe no orienta a su curso ni coordina su funcionamiento general: no trabaja el reglamento interno con sus estudiantes ni se los exige; o se desentiende de los temas emergentes, de los conflictos existentes o de las tareas de orientación.</p>	<p>suficiente para que los alumnos se acerquen a él y lo escuchen.</p> <p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general de manera débil o poco sistemática: no es constante en el trabajo y exigencia del reglamento interno, solo aborda temas emergentes o conflictos mayores, o asume ocasionalmente las tareas de orientación.</p> <p>El profesor jefe monitorea el desarrollo de sus estudiantes de manera débil o poco sistemática: solo se focaliza en aquellos que presentan dificultades muy evidentes, o no</p>	<p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general: trabaja con los estudiantes la importancia del reglamento interno y les ayuda a cumplirlo, aborda temas emergentes, media conflictos, promueve el compañerismo y asume tareas de orientación (sexualidad, autocuidado, entre otros).</p> <p>El profesor jefe monitorea el desarrollo de cada uno de sus estudiantes para formarse una impresión integral y actúa oportunamente ante las dificultades: observa su conducta y desempeño, recoge la opinión de los demás profesores y del apoderado, revisa sus notas y hoja de vida, y cuando detecta problemas deriva al estudiante a ayuda competente y le hace seguimiento.</p> <p>El profesor jefe es un mediador efectivo entre los apoderados y el establecimiento: se reúne personalmente con ellos cuando</p>	<p>talleres espec de su El pro recibe inicio cuenta para tr El pro perse dirigir exigir cumpl norma a lo dificult hasta sus in El pro ficha estudi condu releva entrev inform Conse otros.</p>
--	--	--	--

	<p>considera todas las fuentes de información; o bien solo actúa ante dificultades cuando otro profesor u apoderado explicita preocupación por un estudiante.</p> <p>El profesor jefe ejerce su rol de mediador entre los apoderados y el establecimiento de manera débil o poco sistemática; por ejemplo, solo se reúne con ellos luego de varios intentos por parte de los apoderados o para informar problemas de los estudiantes, o bien algunas reuniones de curso se destinan a temas informativos o administrativos, a pesar de existir otras necesidades.</p>	<p>es necesario y conduce reuniones de curso útiles para entregar retroalimentación sobre el desempeño de los estudiantes y del curso, solicitar su apoyo, analizar en conjunto los lineamientos institucionales, entre otros.</p>	<p>El pro cada a vez a retroa estudi inquier</p>
--	---	--	--

### SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN

<b>Estándar 7.5</b>	. El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes para la resolución de conflictos.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	

Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Los docentes, en su mayoría, no enseñan habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias.</p> <p>El equipo directivo y los docentes toleran, minimizan o naturalizan el uso de la agresión en la resolución de conflictos, por ejemplo, el uso de golpes o burlas, la imposición de una parte sobre la otra, entre otros.</p> <p>Los miembros del personal, en general, son un modelo negativo de resolución de conflictos.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>Solo algunos docentes enseñan constantemente habilidades y actitudes necesarias para la resolución de conflictos a sus estudiantes, o existe una política general que abarca a todos los profesores, pero su aplicación es poco constante.</p> <p>El equipo directivo y los docentes reprenden a los estudiantes cuando pelean, ofenden o discuten, pero no les enseñan formas constructivas de resolución de conflictos.</p> <p>Algunos miembros del personal no son un modelo</p>	<p>La mayoría de los docentes enseñan transversalmente y de manera constante habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias, tales como escuchar y ponerse en el lugar del otro, autorregular los impulsos y emociones, comprender que hay diferencias legítimas y deseables, aprender a reconocer errores, ser asertivos, expresar con claridad las necesidades y límites, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docente actúan como mediadores y contribuyen a la adecuada resolución de conflictos entre sus estudiantes, explicitando que el uso de la fuerza no es una vía aceptable para dirimir diferencias, promoviendo que los estudiantes dialoguen, busquen acuerdos, reconozcan sus responsabilidades, reparen las faltas, entre otros.</p>	<p>Cumple los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y adecuada resolución de conflictos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven la resolución de conflictos entre los estudiantes, explicitando los criterios de resolución de conflictos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes actúan como mediadores y contribuyen a la adecuada resolución de conflictos entre sus estudiantes, explicitando los criterios de resolución de conflictos.</p>

	de adecuada resolución de conflictos y dan un mal ejemplo a los estudiantes	Los miembros del personal son un modelo de adecuada resolución de conflictos.	
--	---	---	--

### SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN

<b>Estándar 7.6</b>	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida y conductas de riesgo entre los estudiantes.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Excelente
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan estrategias ni acciones para promover una vida activa entre los estudiantes: no se ocupan ni dan importancia a la actividad física.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan estrategias ni acciones para promover una</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover una vida activa entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover</p>	<p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una vida activa entre los estudiantes. Por ejemplo, facilitan elementos de juego y espacios adecuados para los recreos, ofrecen espacios deportivos en el establecimiento en horario extracurricular, educan a los estudiantes en las ventajas del ejercicio físico y riesgos de una vida sedentaria, entre otras.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes.</p>	<p>Cumple los criterios del nivel de desarrollo excelente y además promueve una vida activa entre los estudiantes. El establecimiento cuenta con espacios deportivos de manera permanente, como establecimiento de corredores deportivos.</p> <p>El establecimiento promueve los estilos de vida saludable mediante</p>

<p>alimentación saludable entre los estudiantes: no se ocupan ni dan importancia a la alimentación equilibrada.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan estrategias ni acciones para promover hábitos de autocuidado entre los estudiantes.</p> <p>Las instalaciones, procedimientos o reglas del establecimiento facilitan que los estudiantes incurran en conductas de riesgo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no apoyan, orientan ni derivan hacia ayuda competente a las estudiantes embarazadas, a los alumnos que van a ser padres, ni a aquellos con problemas de consumo de sustancias.</p>	<p>una alimentación saludable entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover el autocuidado y prevenir conductas de riesgo, pero estas no forman parte de una política permanente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes son poco sistemáticos en la entrega de apoyo y orientación a las estudiantes embarazadas, a los alumnos que van a ser padres o a aquellos con problemas de consumo de sustancias.</p>	<p>Por ejemplo, implementan kioscos y colaciones saludables, elaboran campañas de consumo de frutas y vegetales, educan a los estudiantes en las ventajas de una alimentación equilibrada, entre otras.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover hábitos de autocuidado entre sus estudiantes en temáticas de afectividad, sexualidad y consumo de tabaco, alcohol y drogas. Por ejemplo, enseñan a prevenir el embarazo no deseado y las enfermedades de transmisión sexual; educan sobre las consecuencias personales, sociales y de salud frente al consumo de sustancias; entre otras.</p> <p>El equipo directivo y los docentes apoyan, orientan y derivan hacia ayuda competente a las estudiantes embarazadas, a los alumnos que van a ser</p>	<p>y m brinda hacia El est progra consu tempra El e anualr anónir condu El est un pr casos adoles alimen sustan los pa ante ta</p>
--	---	---	--

		padres y a aquellos con problemas de consumo de sustancias.	
--	--	---	--

### SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN

<b>Estándar 7.7</b>	El equipo directivo y los docentes promueven de manera adecuada que los apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no informan a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan actividades para promover y orientar la participación de los apoderados en la</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no son sistemáticos en informar a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento: solo entregan información sobre algunas iniciativas.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan actividades esporádicas</p>	<p>El equipo directivo y los docentes mantienen informados a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento, con el fin de que se involucren y apoyen el proceso educativo de los estudiantes.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Por ejemplo, organizan escuelas para padres, charlas formativas, actividades de reflexión con los</p>	<p>Cumple los criterios del nivel de desarrollo avanzado y además presenta los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no informan a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento para orientar la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Por ejemplo, organizan escuelas para padres, charlas formativas, actividades de reflexión con los</p>

<p>formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no implementan actividades para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes</p>	<p>para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes, o bien implementan actividades sistemáticas, pero no logran que los padres y apoderados asistan o respondan.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan actividades esporádicas para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes, o bien implementan actividades sistemáticas, pero no logran que los padres y apoderados asistan o respondan.</p>	<p>estudiantes y encuentros de padres e hijos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes. Por ejemplo, organizan charlas pedagógicas y efectúan campañas de fomento lector en el hogar.</p>	<p>apoderados</p> <p>de los</p> <p>información</p> <p>perfecto</p> <p>El es</p> <p>impacto</p> <p>implementación</p> <p>apoderados</p> <p>información</p> <p>perfecto</p>
--	--	--	---

<b>SUBDIMENSIÓN CONVIVENCIA</b>			
<b>Estándar 8.1</b>	El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no promueven ni exigen a los estudiantes normas básicas de cortesía y civilidad, dado que no asumen esta tarea como parte de la labor educativa o no la consideran una prioridad.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven y exigen en forma débil normas básicas de cortesía y civilidad, pues sus miembros no son constantes en la exigencia de estas normas</p>	<p>El equipo directivo y los docentes promueven y exigen de manera transversal y cotidiana que los estudiantes respeten normas básicas de cortesía y civilidad como saludar, dar las gracias, pedir por favor, pedir permiso, disculparse, respetar turnos, no interrumpir, no hablar mal de otros, escuchar con atención, utilizar lenguaje y modales</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con un programa sistemático para promover el respeto y el buen trato. Por ejemplo, instala afiches con lemas acordes en todas las salas de clase, define con los estudiantes reglas básicas</p>

<p>El equipo directivo y los docentes no promueven que los estudiantes se preocupen por los demás, dado que no asumen esta tarea como parte de la labor educativa o no la consideran una prioridad.</p>	<p>a lo largo del año, o bien solo algunos las exigen.</p>	<p>adecuados, entre otros.</p>	<p>de buen trato, implementa campañas mensuales para promover hábitos específicos, entre otros.</p>
<p>El equipo directivo y los docentes toleran y no corrigen las descalificaciones o faltas de respeto entre los distintos miembros de la comunidad.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes promueven en forma débil que los estudiantes se preocupen por los demás: la promoción no es constante a lo largo del año, o bien solo algunos directivos y docentes enseñan y refuerzan conductas de preocupación por el otro.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes promueven de manera transversal y cotidiana que los estudiantes se preocupen por los demás, al enseñar y reforzar conductas como preocuparse por los compañeros ausentes, ofrecer ayuda, acoger al que está solo, compartir materiales, entre otros.</p>	<p>El establecimiento instituye el premio al “mejor compañero”, escogido por los estudiantes, y utiliza la instancia para promover los valores que lo debieran caracterizar, como lealtad, solidaridad, servicio, generosidad, entre otros.</p>
<p>Los miembros del personal no son un modelo de buen trato y respeto: generalmente</p>	<p>El equipo directivo y los docentes corrigen de manera poco sistemática las descalificaciones</p>	<p>El equipo directivo y los docentes corrigen de manera sistemática las descalificaciones y faltas de respeto, tanto leves como graves, entre los</p>	<p>El equipo directivo y los docentes destinan tiempo para conversar con los estudiantes que</p>

<p>descalifican, ridiculizan o ignoran a los estudiantes u otros integrantes de la comunidad educativa.</p>	<p>y faltas de respeto entre los miembros de la comunidad educativa, o bien se limitan a abordar las más graves y toleran las faltas leves.</p> <p>Algunos miembros del personal no son un modelo de buen trato y respeto a los demás y dan un mal ejemplo a los estudiantes.</p>	<p>miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Los miembros del personal son un modelo de buen trato y respeto a los demás.</p>	<p>descalifican o faltan el respeto a otros, con el fin de que tomen consciencia de su error, empaticen con el prójimo y no vuelvan a repetir las faltas.</p>
---	---	--	---

### SUBDIMENSIÓN CONVIVENCIA

<b>Estándar 8.2</b>	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los	Cumple parcialmente los	El equipo directivo y los docentes	<i>Cumple todos los criterios del nivel</i>

<p>critérios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no promueven la riqueza y el valor de la diversidad.</p> <p>El equipo directivo y los docentes incurren en prácticas discriminatorias hacia grupos específicos. Por ejemplo, algunos directivos o docentes dan un trato preferencial a los niños extrovertidos, carismáticos o atractivos físicamente, o bien son sarcásticos,</p>	<p>critérios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven de manera débil o poco sistemática la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos.</p>	<p>promueven de manera sistemática la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La implementación de actividades en que estudiantes con intereses y habilidades diversas pueden aportar.</li> <li>· La organización de actividades para mostrar y reconocer la riqueza de distintas culturas, puntos de vista, experiencias de vida, intereses, entre otros.</li> <li>· La selección y discusión de contenidos curriculares,</li> </ul>	<p><i>de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i></p> <p>El establecimiento aplica sociogramas o encuestas de clima escolar para sondear de forma anónima si los estudiantes se sienten acogidos o discriminados en la comunidad, y utiliza la información obtenida para implementar medidas que prevengan la discriminación.</p> <p>El equipo directivo y los docentes destinan tiempo para trabajar con los estudiantes</p>
---	---	---	--

<p>indiferentes o prejuiciosos con algunos estudiantes.</p>		<p>lecturas, películas, noticias u otros medios, con el fin de lograr una mejor comprensión del otro y de desarrollar empatía y tolerancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. La reflexión sobre el efecto que produce la discriminación en las personas o grupos humanos, con el fin de desarrollar empatía.</li> <li>. El modelaje de actitudes de respeto y valoración de la diversidad.</li> </ul> <p>El equipo directivo y los docentes promueven el trato equitativo hacia los distintos miembros de la comunidad y</p>	<p>que discriminan o faltan el respeto a otros, con el fin de que tomen conciencia de su error, empaticen con el prójimo y no vuelvan a repetir esas conductas negativas.</p>
---	--	--	---

		<p>corrigen cualquier tipo de discriminación, ya sea por el nivel socioeconómico, religión, nacionalidad, pueblo originario, discapacidad, género, orientación sexual, intereses, características físicas o psicológicas, entre otras razones.</p>	
--	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN CONVIVENCIA</b>			
<b>Estándar 8.3</b>	El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o	El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia ajustado a la	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las

<p>más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia, o bien cuenta con un Manual de Convivencia que no se ajusta a la normativa educacional vigente.</p> <p>El establecimiento no difunde el Reglamento o Manual de Convivencia, y la mayor parte de la comunidad educativa lo desconoce.</p> <p>El establecimiento no vela por el cumplimiento de los deberes y</p>	<p>más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia, pero este presenta una o más de las siguientes deficiencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Incluye deberes y normas solo sobre algunos aspectos, y deja vacíos en áreas relevantes.</li> <li>· Explicita algunas medidas disciplinarias y formativas que son inviables dado el personal disponible.</li> </ul>	<p>normativa educacional vigente, que explicita claramente los deberes de los estudiantes y las normas del establecimiento, y define las medidas disciplinarias y formativas asociadas a su incumplimiento.</p> <p>El establecimiento difunde el Reglamento o Manual de Convivencia a toda la comunidad educativa mediante, por ejemplo, su incorporación en la libreta de comunicaciones, la solicitud de su firma por parte de los apoderados y</p>	<p>siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento redacta el Reglamento o Manual de Convivencia con un enfoque didáctico: explícita, en un lenguaje accesible para los estudiantes, los principios asociados a los deberes, normas y medidas estipuladas.</p> <p>El establecimiento destina tiempo para reflexionar con los estudiantes, en forma sistemática durante la educación escolar, sobre la importancia de los principios</p>
--	---	---	---

<p>normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia: se toleran faltas importantes, cada profesor actúa según su propio criterio respecto de las exigencias y el tratamiento de las faltas, se exigen comportamientos que contradicen lo estipulado en el Manual de Convivencia, entre otros.</p>	<p>El establecimiento no logra difundir el Reglamento o Manual de Convivencia de manera efectiva, por ejemplo: algunos profesores, estudiantes o apoderados desconocen ciertos deberes y normas o las medidas disciplinarias y formativas asociadas a su incumplimiento.</p>	<p>estudiantes, entre otros. El establecimiento vela por el cumplimiento de los deberes y normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia: explica a los estudiantes y apoderados el sentido de los deberes y normas, y asegura que las medidas disciplinarias y formativas se apliquen en forma consistente (que todos los profesores las exijan por igual, que siempre se actúe ante las faltas y que se apliquen medidas sin favoritismos).</p>	<p>asociados a las normas, durante los consejos de curso u otras instancias. El establecimiento desarrolla jornadas de trabajo y reflexión con el Consejo Escolar dirigidas a revisar y actualizar las normas del Reglamento o Manual de Convivencia.</p>
<p>El establecimiento revisa el Reglamento o Manual de Convivencia cada dos años o más.</p>	<p>El establecimiento vela por el cumplimiento de los deberes y normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia de manera inconsistente: las</p>	<p>medidas disciplinarias y formativas se apliquen en forma consistente (que todos los profesores las exijan por igual, que siempre se actúe ante las faltas y que se apliquen medidas sin favoritismos).</p>	

	<p>exigencias del cumplimiento de deberes y normas varían a lo largo del año, la rigurosidad de las exigencias varía de un aspecto a otro (por ejemplo, se exigen más las normas respecto de las faltas de respeto que las referidas a la copia), algunos profesores actúan según su propio criterio respecto de las exigencias y el tratamiento de las faltas, entre otros.</p> <p>El establecimiento revisa anualmente las normas del Reglamento o Manual de Convivencia, pero</p>	<p>El establecimiento revisa anualmente las normas del Reglamento o Manual de Convivencia y, en este proceso, consulta al Consejo Escolar y considera las sugerencias entregadas por la comunidad educativa.</p>	
--	--	--	--

	<p>en este proceso no consulta al Consejo Escolar o no considera las sugerencias entregadas por la comunidad educativa.</p>		
--	---	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN CONVIVENCIA</b>			
<b>Estándar 8.4</b>	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes</p>	<p>El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos compartidos para regular ciertas actividades y situaciones cotidianas, como: ingreso y salida de clases, inicio de jornada, asistencia</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El equipo directivo y los docentes definen por</p>

<p>definen rutinas y procedimientos compartidos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no logran instalar y reforzar las rutinas y procedimientos definidos, lo cual produce desconcierto en los estudiantes, falta de hábitos, desorganización, pérdida significativa de tiempo, entre otros.</p>	<p>definen un número reducido de rutinas y procedimientos compartidos.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no logran instalar y reforzar, de manera consistente, las rutinas y procedimientos definidos: no se aplican de manera sistemática a lo largo del año o algunos profesores son erráticos en su aplicación. Estas inconsistencias producen confusiones, problemas de comportamiento, pérdida de tiempo que se podría destinar al</p>	<p>y atrasos, revisión de tareas, transición de actividades, pruebas atrasadas, distribución de materiales, permisos para el baño, desplazamientos en pasillos y en la sala de clases, cosas perdidas, entrega de avisos, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes instalan y refuerzan constantemente las rutinas y procedimientos definidos: explican la necesidad e importancia de estos, enseñan los procedimientos correctos mediante su descripción y demostración,</p>	<p>escrito las rutinas y procedimientos para facilitar su implementación y lograr que se apliquen en forma consistente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes revisan una vez al año las rutinas y procedimientos definidos y, si es necesario, introducen ajustes para aumentar su eficiencia.</p> <p>El equipo directivo y los docentes logran institucionalizar las rutinas y procedimientos definidos, de modo que gran parte de estos se convierten en hábitos y, por tanto, requieren</p>
--	---	---	---

	aprendizaje, entre otros.	exigen practicarlos varias veces, los repasan en forma periódica, entregan retroalimentación, entre otros.	poca supervisión y refuerzo para que se lleven a cabo.
--	---------------------------	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN CONVIVENCIA</b>			
<b>Estándar 8.5</b>	El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento no monitorea a los estudiantes en numerosos momentos y	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento monitorea la mayor parte del tiempo a los estudiantes, pero	El establecimiento monitorea a los estudiantes en los distintos momentos y lugares, y se responsabiliza por su integridad física y psicológica durante la jornada escolar.  El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos y	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El establecimiento implementa medidas para resguardar la seguridad de los estudiantes en

<p>lugares, pues los alumnos no cuentan con supervisión adulta durante la mayor parte del tiempo que están fuera de la sala de clases.</p>	<p>en algunos momentos y lugares los alumnos quedan sin supervisión adulta.</p>	<p>egresos de los estudiantes, mediante un sistema riguroso de control de la asistencia durante la jornada escolar, atención constante en portería y cierres perimetrales seguros.</p>	<p>zonas aledañas y en los trayectos de acceso al establecimiento.</p>
<p>El establecimiento cuenta con cierres defectuosos y un control de las salidas ineficiente, lo que permite que los estudiantes se retiren o los retiren frecuentemente del establecimiento sin permiso.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un control de los ingresos y egresos de los estudiantes, pero este presenta problemas en ciertos momentos del día, lo que permite el retiro no autorizado de los estudiantes en algunas ocasiones.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las rejas o en las salidas del recinto.</p>	<p>El establecimiento enseña estrategias de autocuidado a los estudiantes para evitar el acoso y abuso sexual.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con un control efectivo del ingreso de personas ajenas a la institución, lo que facilita el acceso de personas no</p>	<p>El establecimiento cuenta con un control de los ingresos de personas ajenas a la institución, pero este presenta problemas</p>	<p>El establecimiento está atento y previene la posibilidad de acoso y abuso sexual del personal</p>	<p>El establecimiento cuenta con un protocolo de acción que establece el procedimiento a seguir ante la sospecha o detección de situaciones de acoso o abuso sexual.</p>

<p>autorizadas y en ciertos momentos del día, aumenta el riesgo de robos, abuso sexual y otros; o bien no cuenta con un control efectivo del contacto de personas ajenas con los estudiantes, lo que facilita las ventas de comida, tabaco, sustancias ilícitas, entre otros.</p> <p>El establecimiento no previene los posibles casos de acoso y abuso sexual: permite un trato inadecuado entre estudiantes, y entre estos y el personal (exceso de confianza, humor o comentarios de connotación sexual, contacto físico inapropiado, entre otros), se</p>	<p>en ciertos momentos del día, lo que permite ocasionalmente el acceso de personas no autorizadas.</p> <p>El establecimiento está relativamente atento a la posibilidad de acoso y abuso sexual y toma algunas medidas de prevención. Sin embargo, estas actitudes y acciones no son lo suficientemente sistemáticas.</p>	<p>a los estudiantes o entre los estudiantes. Por ejemplo, instaura códigos formales de relación, indaga cuando hay señales de transgresiones, se asegura de que los estudiantes estén en lugares visibles dentro del establecimiento, entre otros.</p>	
---	--	---	--

ignoran y descartan las señales e indicios de abuso, o no se evita que los estudiantes permanezcan en recintos ocultos.			
---	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN CONVIVENCIA</b>			
<b>Estándar 8.6</b>	El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El equipo directivo y los docentes no	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El equipo directivo y los docentes	El equipo directivo y los docentes corrigen permanentemente y de manera formativa las conductas antisociales de menor gravedad, como el uso de lenguaje y comportamiento	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El equipo directivo y los docentes promueven

<p>corrigen las conductas antisociales de menor gravedad, ya que las consideran naturales.</p>	<p>solo corrigen permanentemente y de manera formativa algunas conductas antisociales de menor gravedad, dejando pasar otras; o bien no son sistemáticos en corregir ciertas conductas, pues en ocasiones las corrigen y en otras las dejan pasar.</p>	<p>grosero, copia, robos menores, pegar a otros estudiantes, maltrato de infraestructura (rayar escritorios, hacer grafitis, ensuciar paredes, romper las plantas, etc.), entre otros.</p>	<p>conductas prosociales en los estudiantes, tales como actividades de cuidado del establecimiento (ornato de las salas, plantar árboles y cuidarlos, ordenar la sala de clases, etc.), ayuda a la comunidad, voluntariados, entre otros.</p>
<p>El equipo directivo y los docentes se resignan ante el actuar antisocial de los estudiantes, por lo que se limitan a proteger la infraestructura y los recursos (pintar las paredes frecuentemente, guardar todo bajo llave, poner rejas a las salas, etc.), sin intentar corregir las faltas.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes enfrentan débilmente las conductas antisociales graves de los estudiantes, ya que no se esfuerzan por identificar a los responsables cuando no son evidentes, aplican</p>	<p>El equipo directivo y los docentes enfrentan decididamente las conductas antisociales graves de los estudiantes, tales como el vandalismo, crueldad, porte de armas, peleas violentas, robos y amenazas, ya que identifican a los responsables, buscan que los</p>	<p>El equipo directivo y los docentes fomentan que los estudiantes en riesgo de cometer conductas antisociales participen en actividades deportivas y culturales, con el fin de promover vínculos positivos</p>

<p>graves de los estudiantes: las toleran y justifican en razón de los problemas sociales y psicológicos de los alumnos; o bien se muestran desbordados y sin herramientas para enfrentar dichas conductas.</p>	<p>medidas que no guardan proporción a la falta, o solo aplican sanciones sin buscar que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado y lo reparen.</p>	<p>estudiantes tomen conciencia del daño provocado, informan a los apoderados e implementan sanciones y medidas de reparación.</p>	<p>y prevenir la violencia.</p> <p>El equipo directivo y los docentes identifican y hacen un seguimiento a los estudiantes que han estado involucrados repetidamente en actos antisociales, con el fin de ayudarlos y abordar los problemas de fondo.</p> <p>El equipo directivo y los docentes detectan tempranamente la formación de pandillas y ayudan a los estudiantes que las integran a canalizar sus carencias en grupos y</p>
---	--	--	--

			actividades constructivas.
--	--	--	----------------------------

<b>SUBDIMENSIÓN CONVIVENCIA</b>			
<b>Estándar 8.7</b>	El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o <i>bullying</i> mediante estrategias sistemáticas.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no implementa acciones para prevenir el acoso escolar.</p> <p>El equipo directivo y los docentes naturalizan, toleran o se</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento implementa acciones esporádicas para prevenir el acoso escolar:</p> <p>generalmente se limita a actuar ante casos polémicos a nivel</p>	<p>El establecimiento implementa un programa sistemático para prevenir el acoso escolar o <i>bullying</i>, el cual busca crear conciencia de los efectos del maltrato, fomentar el respeto a la diversidad, fortalecer la responsabilidad de los espectadores y participantes pasivos, generar</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento incluye a los padres y apoderados en su programa para prevenir el acoso escolar.</p> <p>El establecimiento entrega a los estudiantes folletos de sensibilización</p>

<p>muestran impotentes ante el maltrato evidente y el acoso escolar, o bien las sanciones al maltrato y al acoso escolar dependen de la voluntad de cada profesor, ya que el establecimiento no tiene una política al respecto.</p>	<p>nacional o ante hechos graves ocurridos dentro del establecimiento.</p>	<p>lazos de confianza entre los estudiantes y los adultos responsables, y establecer medios para denunciar el acoso escolar de forma segura.</p>	<p>sobre el acoso escolar.</p>
<p>El equipo directivo y los docentes tienden a sobrerreaccionar ante los conflictos y altercados de los estudiantes, llamando “acoso escolar” a cualquier diferencia entre alumnos, lo cual se traduce en sobreprotección, victimización y culpabilidad</p>	<p>El equipo directivo y los docentes solo reaccionan ante casos de acoso escolar evidente, pero no intervienen y corrigen los casos comunes de maltrato, tales como uso de sobrenombres denigrantes, burlas, reírse de las debilidades o errores ajenos, entre otros.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes comunican claramente que el acoso escolar no es una práctica aceptable: corrigen en forma consistente el maltrato y el acoso escolar, y, al mismo tiempo, toman medidas formativas con los estudiantes que maltratan o acosan, y entregan ayuda a las víctimas.</p>	<p>El establecimiento gestiona cursos de perfeccionamiento para los docentes, dirigidos al desarrollo de habilidades de identificación, contención y manejo de situaciones de acoso escolar.</p>
			<p>El establecimiento cuenta con un protocolo de acción frente a casos de acoso escolar, en el que se explicita a quién se debe recurrir, cómo abordar a las víctimas y victimarios, cómo informar y trabajar con los apoderados, y cómo contactar a</p>

<p>excesiva de los niños y jóvenes.</p>		<p>profesionales competentes.</p> <p>El establecimiento cuenta con apoyo de especialistas para ayudar a las víctimas de acoso escolar a superar los daños sufridos y a desarrollar habilidades para enfrentar nuevas agresiones, y, a la vez, para trabajar activamente con los hostigadores.</p> <p>El establecimiento realiza anualmente una encuesta anónima sobre intimidación para dimensionar el problema y tomar medidas.</p>
---	--	--

**SUBDIMENSIÓN PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA**

<b>Estándar 9.1</b>	El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente el criterio del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta el siguiente problema:</p> <p>El establecimiento construye una identidad negativa de la institución y, en lugar de promover el sentido de pertenencia hacia esta, contribuye al deterioro de su imagen, ya que, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Se define su identidad mediante</li> </ul>	<p>Cumple parcialmente el criterio del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta el siguiente problema:</p> <p>El establecimiento construye una identidad débil de la institución y promueve de forma poco sistemática el sentido de pertenencia hacia esta, ya que, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· No se identifican aspectos</li> </ul>	<p>El establecimiento construye una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia hacia esta, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La identificación de aspectos distintivos del Proyecto Educativo Institucional que logren movilizar a la comunidad. Por ejemplo, definirse como un establecimiento que educa a</li> </ul>	<p>Cumple el criterio del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación:</p> <p>El establecimiento destaca por contar con una identidad positiva y un sentido profundo de pertenencia a la institución, ya que, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· La identidad del establecimiento está centrada en un conjunto de ideales que inspiran a la comunidad educativa.</li> </ul>

<p>rasgos negativos, por ejemplo, “este colegio es el botadero de los niños echados”, en vez de “este es un colegio inclusivo que le da oportunidades a todos”.</p> <p>· El equipo directivo y docente transmite desafecto o desprecio por el Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>· Se toleran o alientan las críticas o comentarios destructivos sobre la institución o sus miembros.</p>	<p>distintivos del Proyecto Educativo Institucional, sino que se define implícitamente como una entidad más que imparte educación escolar y cumple con la normativa.</p> <p>· El equipo directivo y docente alterna la transmisión de entusiasmo por el Proyecto Educativo Institucional con periodos de desazón o desafecto, o bien generalmente es parco y poco</p>	<p>hombres y a mujeres que aportan a la sociedad.</p> <p>· La transmisión de entusiasmo por el Proyecto Educativo Institucional por parte del equipo directivo y docente.</p> <p>· La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución.</p>	<p>· El equipo directivo y docente transmite pasión por el establecimiento y su Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>· Los lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones y premiaciones del establecimiento están institucionalizadas, y se invierte tiempo y recursos en relevarlos.</p> <p>· Existe un grupo de ex alumnos establecido que sigue difundiendo los principios y valores del establecimiento una vez egresados.</p>
---	---	--	--

<p>· Se banalizan o rebajan los lemas, símbolos, himnos, ritos y ceremonias del establecimiento. Por ejemplo, el frontis del colegio está deteriorado, las celebraciones se transforman en actos recreativos sin significado, las despedidas del colegio se convierten en instancias de desquite y vandalismo, entre otros.</p> <p>· La historia del establecimiento o se articula</p>	<p>efusivo respecto de la institución.</p> <p>· La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones tiene un carácter genérico que no apunta a la construcción de una identidad propia ni a los principios y valores de la institución. Por ejemplo, el nombre del establecimiento no tiene mayor significado, las celebraciones son</p>	<p>· La articulación y difusión de la historia del establecimiento, con acento en el esfuerzo invertido en su desarrollo y en las personas que contribuyeron a este, los desafíos superados, los logros alcanzados, las contribuciones de los ex alumnos a la sociedad, entre otros.</p> <p>· Una actitud que incentiva a los estudiantes a representar bien el nombre de la institución (hablar bien del establecimiento, jugar limpio, saber ganar y</p>	<p>· Al entrar y observar el establecimiento saltan a la vista aspectos distintivos de la institución, y estos están alineados entre ellos. Por ejemplo, un establecimiento con acento en lo deportivo expone visiblemente sus medallas y trofeos, celebra los triunfos en conjunto, cuenta con símbolos que dan cuenta de ello, entre otros.</p> <p>· Se organizan actividades y celebraciones que incluyen a los apoderados y familias de los estudiantes y</p>
--	--	--	---

<p>como una colección de fracasos y conflictos.</p> <p>Se tolera que los estudiantes representen negativamente al establecimiento, por ejemplo, que salgan del colegio mal presentados, que sean agresivos y mal educados en las competencias deportivas, entre otros.</p>	<p>generalidades que no distinguen a la institución, entre otros.</p> <p>La historia del establecimiento se articula en un relato práctico matizado con algunas anécdotas que carecen de mayor significado formativo.</p> <p>La organización de actividades de encuentro entre los miembros de la comunidad educativa generalmente tiene como objetivo la recaudación de fondos para el establecimiento.</p>	<p>perder en las competencias , entre otros).</p> <p>La organización y participación en actividades que fomentan el encuentro entre los miembros de la comunidad educativa, tales como convivencias, campeonatos o ferias.</p>	<p>que reflejan que ellos también comparten un sentido de identidad y pertenencia por la institución.</p>
--	--	--	---

<b>SUBDIMENSIÓN PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA</b>			
<b>Estándar 9.2</b>	El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes no abordan con los estudiantes la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, o bien transmiten o toleran la apatía, la resignación, la sensación de que los esfuerzos por</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo y los docentes reflexionan con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, pero transmiten que las oportunidades para aportar son limitadas, que es</p>	<p>El equipo directivo y los docentes reflexionan a menudo con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, y les transmiten que su aporte es valioso y necesario, y que cada persona puede hacer una diferencia real en la sociedad.</p> <p>El establecimiento promueve que los estudiantes organicen o participen activamente en</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento reconoce públicamente a los estudiantes que demuestran un espíritu de servicio y de emprendimiento por el bien del entorno y la sociedad, como un modo de promover la actitud en el resto</p>

<p>contribuir son inútiles o la idea de que los problemas son responsabilidad de otros.</p>	<p>muy difícil generar un cambio, o que solo algunos pocos pueden hacerlo.</p>	<p>iniciativas constructivas, tanto internas como externas, tales como el cuidado y ornato del</p>	<p>de la comunidad educativa.</p>
<p>El establecimiento no promueve que los estudiantes ayuden a organizar o participen de manera activa en iniciativas constructivas, tanto internas como externas: no difunde o critica las actividades afines que se llevan a cabo fuera y dentro del establecimiento, no da facilidades para que los estudiantes se involucren, menosprecia los aportes de los</p>	<p>El establecimiento solo promueve que algunos estudiantes organicen o participen activamente en iniciativas constructivas, o bien solo fomenta que los estudiantes se involucren en grandes campañas, pero no promueve que contribuyan en actividades sencillas y cotidianas que se organizan o requieren dentro del establecimiento.</p>	<p>establecimiento, campañas solidarias, trabajos de invierno, semanas culturales, campañas municipales de reciclaje, entre otros.  Los miembros del personal son un modelo de responsabilidad con el entorno y la sociedad, por ejemplo, participan en campañas solidarias, botan los papeles al basurero, apagan las luces que no se están usando, entre otros.</p>	<p>El establecimiento cuenta con actividades institucionalizadas o compromisos a largo plazo para promover que los estudiantes se involucren en iniciativas constructivas de aporte al establecimiento, al entorno y a la sociedad en general. Por ejemplo, el compromiso con una fundación pro áreas verdes de que los estudiantes de un ciclo se harán cargo de plantar y regar las plantas de una plaza</p>

<p>alumnos, entre otros.</p> <p>Los miembros del personal, en general, son un modelo negativo de responsabilidad con el entorno y la sociedad, por ejemplo, botan papeles al suelo, no devuelven libros de la biblioteca, se mantienen al margen de campañas solidarias, conversan y se ríen durante actos institucionales, entre otros.</p>	<p>Algunos miembros del personal no son un modelo de responsabilidad con el entorno y la sociedad.</p>		<p>durante un tiempo determinado.</p> <p>El establecimiento ofrece instancias para que todos los miembros de la comunidad educativa se involucren en iniciativas constructivas de aporte al establecimiento, el entorno y la sociedad en general. Por ejemplo, los apoderados se hacen cargo de ciertos espacios o actividades del establecimiento, el personal conduce campañas solidarias, se promueven actividades comunitarias que involucran a toda</p>
--	--	--	--

			la familia, entre otros.
--	--	--	--------------------------

<b>SUBDIMENSIÓN PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA</b>			
<b>Estándar 9.3</b>	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El equipo directivo y los docentes desincentivan a los estudiantes a expresar sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  Algunos directivos y docentes promueven que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las	El equipo directivo y los docentes promueven constantemente que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones, tanto durante las clases como en el desarrollo de las demás actividades escolares: escuchan lo que quieren decir, les preguntan qué piensan, les dan	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El equipo directivo y los docentes enseñan sistemáticamente a los estudiantes a escribir textos argumentativos y a debatir oralmente, con el fin de promover el desarrollo de habilidades argumentativas. Para esto:  Los ayudan a informarse para

<p>demás actividades escolares: no estimulan a los estudiantes para que se expresen, se conforman con respuestas cortas o monosilábicas, no les dan tiempo para explayarse y les terminan lo que quieren decir, los sobrecorrigien, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes no organizan instancias para promover que los estudiantes expresen sus opiniones, intercambien ideas y aprendan a debatir.</p>	<p>demás actividades escolares, pero esta no es una política sistemática del establecimiento.</p> <p>El equipo directivo y los docentes organizan esporádicament e instancias para promover que los estudiantes expresen sus opiniones, intercambien ideas para formarse una opinión y aprendan a debatir.</p> <p>El equipo directivo y los</p>	<p>tiempo para explayarse, contrapreguntan, abren discusiones, retoman las opiniones y las amplían, guían para que fundamenten con argumentos pertinentes, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes organizan constantemente instancias para promover que los estudiantes expresen sus opiniones, intercambien ideas para formarse una opinión y aprendan a debatir:</p> <p>introducen temas</p>	<p>construir buenos argumentos: los hacen leer, investigar, escuchar a expertos, informarse en las noticias, entre otros.</p> <p>Les enseñan a construir argumentos tomando en cuenta las distintas perspectivas, las posibles contraargumentaciones y la audiencia a la que se dirigen.</p> <p>Los ayudan a evaluar la pertinencia y validez de los argumentos propios y ajenos.</p> <p>Les ayudan a ordenar, jerarquizar, presentar y concluir sus ideas de manera coherente.</p> <p>El equipo directivo y los docentes estimulan a los estudiantes a participar en instancias públicas de intercambio de ideas, tales como foros de discusión, concursos</p>
---	---	--	---

<p>El equipo directivo y los docentes no promueven que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura frente a la diversidad de opiniones: toleran que las argumentaciones se centren en descalificaciones personales en lugar de ideas, que traten de imponer su opinión ignorando las ideas del otro, o que el fin de discutir sea ganar más que formarse una opinión informada.</p>	<p>docentes no son sistemáticos en promover que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones: en ocasiones toleran que los alumnos no se escuchen y que se descalifiquen mientras discuten.</p>	<p>de discusión en clases; organizan debates; dirigen juegos de roles; promueven la participación en boletines informativos, foros y blogs virtuales; entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones: fomentan las argumentaciones centradas en ideas, la comprensión de</p>	<p>de debate entre establecimientos, paneles organizados por universidades, entre otros.</p>
--	--	--	--

		<p>distintos puntos de vista, el estar abierto a modificar la opinión ante buenos argumentos, y a defender lo que se piensa.</p>	
--	--	--	--

### SUBDIMENSIÓN PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

<b>Estándar 9.4</b>	El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar <sup>1</sup> activo (que sesiona mínimo cuatro veces al año), compuesto al menos por un representante de cada estamento de	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El establecimiento cuenta con otras

<p>El establecimiento no cuenta con un Consejo Escolar representativo de todos los estamentos de la comunidad educativa; este sesiona menos de cuatro veces al año; o este no es informado, escuchado y consultado en la mayoría de las materias relevantes establecidas por la normativa educacional vigente.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar activo y representativo de todos los estamentos de la comunidad educativa, pero este no es informado, escuchado y consultado en algunas de las materias relevantes establecidas por la normativa educacional vigente.</p>	<p>la comunidad educativa, y que es debidamente informado, escuchado y consultado sobre las materias relevantes, según lo estipulado por la normativa vigente.</p>	<p>instancias de participación operativas, con funciones definidas, y que canalizan la participación de los miembros de la comunidad, tales como comités de profesores por área, directivas de estudiantes por curso, delegados de curso, entre otros.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con un Consejo de Profesores, este se reúne menos de una vez al mes, o este no es consultado en la elaboración del</p>	<p>El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo, pero este focaliza su labor en temas administrativos en desmedro de aspectos pedagógicos.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo (que se reúne al menos una vez al mes) que participa en las discusiones sobre temas académicos y formativos de los estudiantes, y que es consultado en la elaboración del plan de mejoramiento.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores altamente activo y que funciona como un cuerpo afianzado que contribuye y apoya constantemente a la dirección del</p>

<p>plan de mejoramiento.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un Centro de Padres y Apoderados, o bien la mayoría de sus miembros son nombrados arbitrariamente o sin acuerdo con la normativa educacional vigente.</p> <p>El Centro de Padres y Apoderados entorpece la labor educativa: forma facciones, hay constantes rencillas por pago de cuotas, entre otros.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados, pero este se constituye tardíamente, algunos de sus miembros son nombrados sin acuerdo con la normativa educacional vigente, o bien se limita a organizar actividades para recaudar fondos</p>	<p>Centro de Padres y Apoderados constituido al inicio de cada año escolar mediante un procedimiento democrático y ajustado a la normativa educacional vigente (votación universal, secreta e informada), que representa las necesidades de los apoderados ante la dirección, y que apoya a la institución.</p>	<p>establecimiento en las decisiones sobre temas pedagógicos y formativos de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados que apoya activamente a la institución, facilita procesos y contribuye con la labor educativa.</p>
---	---	---	--

### SUBDIMENSIÓN PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

<b>Estándar 9.5</b>	El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los
---------------------	---

estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.			
1	2	3	4
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento impide o dificulta la constitución del Centro de Alumnos o las directivas de curso.</p> <p>El establecimiento tolera que el Centro de Alumnos obstaculice la labor educativa:</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento es neutral ante la constitución del Centro de Alumnos y de las directivas de curso: no obstaculiza su formación, pero tampoco la promueve.</p>	<p>El establecimiento promueve la constitución del Centro de Alumnos y de las directivas de curso al inicio o fin de cada año escolar y les otorga importancia, ya que considera que son instancias que permiten adquirir habilidades para la vida democrática y desarrollar el pensamiento reflexivo y la voluntad de acción.</p> <p>El establecimiento promueve que en las elecciones del Centro de Alumnos se presenten al menos</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento celebra la conformación del Centro de Alumnos y de las directivas de curso mediante ceremonias de instalación, entrega de distintivos, publicación de las nuevas directivas en la revista o diario</p>

<p>que falte el respeto a la directiva, profesores o minorías, impida hacer clases, genere facciones entre los estudiantes, atente contra el reglamento interno, entre otros.</p>	<p>El establecimiento no promueve o promueve débilmente las campañas electorales y la variedad de listas, pero logra que los estudiantes voten de manera secreta e individual y que organicen un recuento público de votos.</p>	<p>dos listas y que se efectúen campañas electorales, y logra que los estudiantes voten de manera secreta e individual y que organicen un recuento público de votos.</p>	<p>escolar, entre otros.</p>
<p>El establecimiento no permite las campañas electorales en las elecciones de Centro de Alumnos.</p>	<p>El establecimiento da algunas facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor, pero este apoyo no es</p>	<p>El establecimiento da facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor de manera efectiva, tales como:</p>	<p>El establecimiento gestiona y facilita la organización de debates o foros para que los candidatos al Centro de Alumnos intercambien ideas y se den a conocer al resto de los estudiantes.</p>
<p>El establecimiento no logra que los estudiantes voten de manera secreta o que organicen un</p>	<p>El establecimiento da algunas facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor, pero este apoyo no es</p>	<p>Ofrece tiempos y espacios para que las directivas organicen actividades.</p>	<p>El establecimiento implementa prácticas para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan ejercer su labor de manera efectiva:</p>
<p>El establecimiento no logra que los estudiantes voten de manera secreta o que organicen un</p>	<p>El establecimiento da algunas facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor, pero este apoyo no es</p>	<p>Consulta su opinión y asigna responsabilidades en la organización de actividades escolares.</p>	<p>Calendariza reuniones</p>

<p>recuento público de votos.</p> <p>El establecimiento dificulta la labor del Centro de Alumnos y de las directivas de curso: no les permiten reunirse durante la jornada escolar, los dejan al margen de la organización de actividades, les impiden dar avisos a los estudiantes, entre otros.</p>	<p>constante ni sistemático</p>	<p>Ofrece tiempos y espacios para que las directivas puedan recoger inquietudes y dialogar con sus representados.</p>	<p>periódicas del Centro de Alumnos con el equipo directivo y con las directivas de curso.</p> <p>Destina un espacio físico determinado para ser utilizado por el Centro de Alumnos como oficina.</p> <p>Instituye proyectos y actividades a cargo del Centro de Alumnos y las directivas de curso, por ejemplo, Festival de la canción o kiosko para reunir fondos para acción social o viajes de estudio.</p>
---	---------------------------------	---	---

<b>SUBDIMENSIÓN PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA</b>			
<b>Estándar 9.6</b>	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no mantiene informados a los apoderados o a los estudiantes sobre aspectos generales de la institución.</p> <p>El establecimiento no cuenta con canales y</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento solo mantiene informados a los apoderados y a los estudiantes sobre algunos temas, por ejemplo, asuntos prácticos o administrativos.</p> <p>El establecimiento cuenta con canales y</p>	<p>El establecimiento mantiene informados a los apoderados y a los estudiantes sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados y el funcionamiento general de la institución, mediante canales efectivos como la libreta de comunicaciones, circulares, diario mural, sitio web, consejos de curso, reunión de apoderados, entre otros.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento tiene un sitio web con información actualizada sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados e iniciativas importantes de la institución.</p> <p>El establecimiento cuenta con un</p>

<p>procedimientos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias por parte de los apoderados: los apoderados no tienen acceso al equipo directivo y docente del establecimiento.</p> <p>El establecimiento no organiza la atención de apoderados de modo efectivo: el equipo directivo y docente destina tiempo excesivo a atender a apoderados en desmedro de la labor pedagógica.</p>	<p>procedimientos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias de parte de los apoderados, pero estos no son lo suficientemente efectivos. Por ejemplo, las horas de atención no son suficientes y las entrevistas se concretan con demora.</p>	<p>El establecimiento cuenta con canales y procedimientos efectivos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias de parte de los apoderados. Por ejemplo, se establece la libreta de comunicaciones como el medio principal de relación entre los apoderados y el establecimiento, se estipulan horarios de atención de apoderados, se establecen encargados de atención según la materia a tratar, entre otros.</p>	<p>correo electrónico de contacto conocido por la comunidad educativa y con un encargado de canalizar y responder prontamente las inquietudes y sugerencias.</p> <p>El establecimiento recoge las sugerencias, inquietudes y aportes de los apoderados y estudiantes mediante la aplicación de encuestas de opinión.</p> <p>El establecimiento define en el reglamento interno los canales y procedimientos</p>
--	--	---	---

			de comunicación con los apoderados, lo que facilita que estos conozcan y utilicen las vías establecidas para relacionarse con la institución.
--	--	--	---

## Dimensión Gestión de Recursos

### Criterios de evaluación

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL</b>			
<b>Estándar 10.1</b>	El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento no cuenta con una definición escrita de los cargos y respectivas funciones del personal o cuenta solo con organigrama.	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento cuenta con una definición escrita de los cargos y respectivas funciones del personal, pero carece de un organigrama que	El establecimiento cuenta con una definición clara y por escrito (por ejemplo, en un listado) de los cargos y respectivas funciones del personal y con un organigrama que especifica las líneas jerárquicas.  El establecimiento logra que los miembros del personal tengan claridad sobre sus responsabilidades,	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El establecimiento especifica detalladamente los cargos y funciones del personal en los contratos de trabajo.

<p>El establecimiento no logra que los miembros del personal tengan claridad sobre sus responsabilidades, o bien la mayoría de los cargos y funciones no son conocidos o respetados por la comunidad educativa, lo que da origen a vacíos, confusiones y conflictos graves.</p>	<p>especifique las líneas jerárquicas.</p> <p>El establecimiento logra que la mayoría de los miembros del personal tenga claridad sobre sus responsabilidades, pero algunos cargos y funciones no son conocidos o respetados por la comunidad educativa.</p>	<p>y que los cargos y funciones sean conocidos y respetados por la comunidad educativa.</p>	<p>El establecimiento revisa, al menos una vez al año, las descripciones de cargos y funciones, y los ajusta cuando es necesario.</p>
<p>La planta del establecimiento no cumple con los coeficientes de personal ni las exigencias de idoneidad requeridos para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.</p>	<p>El establecimiento no logra cubrir, por temporadas acotadas, algunos cargos definidos.</p>	<p>La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de personal y las exigencias de idoneidad requeridos para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.</p> <p>El establecimiento normalmente tiene cubiertos todos los cargos definidos.</p>	<p>El establecimiento difunde, por medio de su sitio web, diario mural, boletín informativo u otro, los nombres y funciones del equipo directivo, docentes y asistentes de la educación, y la forma de contactarse con ellos.</p>

El establecimiento no logra cubrir, por periodos prolongados, algunos cargos definidos.			La planta contratada excede las exigencias requeridas para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial; por ejemplo, el establecimiento cuenta con ayudantes de sala en el primer ciclo, psicopedagogo, encargado de recursos tecnológicos u otros.
---	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL</b>			
<b>Estándar 10.2</b>	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel	Cumple parcialmente los criterios del nivel	El establecimiento logra garantizar la cobertura de	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo

<p>de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>clases en todo momento: cuenta con mecanismos efectivos para gestionar los reemplazos de los docentes con licencia o permisos, así como también las ausencias temporales.</p>	<p>satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p>
<p>El establecimiento no logra reemplazar las ausencias de los docentes, por lo cual los estudiantes pierden clases frecuentemente.</p>	<p>El establecimiento no siempre logra reemplazar las ausencias de los docentes, por lo cual los estudiantes pierden clases esporádicamente.</p>	<p>El establecimiento cuenta con mecanismos efectivos para promover una cultura de responsabilidad en el personal, que incluyen un control sistemático de asistencia y cumplimiento de horarios.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un registro actualizado de docentes disponibles para gestionar reemplazos.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con mecanismos para promover y controlar la asistencia y el cumplimiento de horarios.</p>	<p>El establecimiento implementa mecanismos para promover y controlar la asistencia y el cumplimiento de horarios en el personal, pero el</p>	<p>El establecimiento paga los sueldos, asignaciones, y cotizaciones</p>	<p>El establecimiento cuenta con un profesor con horario de libre disposición para reemplazar a los profesores ausentes y apoyar en otras labores.</p>
<p>El establecimiento presenta atrasos en forma recurrente en el pago de sueldos,</p>	<p>monitoreo no es sistemático o las medidas implementadas</p>		

asignaciones, y cotizaciones previsionales.	son poco efectivas.  El establecimiento generalmente paga los sueldos, asignaciones, y cotizaciones previsionales a tiempo, aunque ha tenido atrasos ocasionales.	previsionales a tiempo.	
---	---	-------------------------	--

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL

<b>Estándar 10.3</b>	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para atraer y retener al personal competente, como sueldos competitivos, prestigio u otras retribuciones, buen	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:

<p>El establecimiento no ofrece condiciones atractivas de trabajo, ya sea porque sus sueldos son muy bajos, tiene mala reputación, tiene un clima laboral hostil, u otros.</p>	<p>El establecimiento ofrece sueldos ligeramente por debajo de los establecimientos similares o el clima laboral es difícil, lo que genera dificultades para atraer o retener personal bien calificado.</p>	<p>clima laboral, desafíos profesionales, oportunidades de ascender, entre otros.</p>	<p>El establecimiento lleva a cabo estudios periódicos del mercado salarial y hace esfuerzos sostenidos por mantener los sueldos competitivos.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con una descripción del perfil del cargo a cubrir al iniciar el proceso de contratación, o bien la descripción no está alineada al Proyecto Educativo Institucional.</p>	<p>El establecimiento solo cuenta con una descripción genérica de los cargos a cubrir al iniciar los procesos de contratación.</p>	<p>El establecimiento describe en forma explícita el perfil del cargo a cubrir al iniciar el proceso de contratación, y la descripción está alineada al Proyecto Educativo Institucional.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un archivo actualizado de posibles candidatos en caso de que requiera contratar o hacer reemplazos.</p>
<p>El establecimiento no utiliza estrategias para atraer postulantes.</p>	<p>El establecimiento utiliza estrategias reducidas para atraer postulantes.</p>	<p>El establecimiento utiliza diferentes estrategias para atraer postulantes que se ajusten al perfil requerido, tales como la publicación de ofertas laborales en diarios o sitios web de amplia difusión, contactos con universidades</p>	<p>El establecimiento genera convenios con centros de formación de profesores y asistentes de la educación para obtener información de los</p>

<p>El equipo directivo no participa en el proceso de selección, o bien los procedimientos de selección se reducen a la revisión del currículum vitae o a una recomendación.</p>	<p>activamente en los procesos de selección, pero estos no incluyen alguno de los procedimientos básicos de selección, o bien son asistemáticos, dado que no siempre se aplican los mismos procedimientos.</p>	<p>y redes de colegios, entre otras.</p>	<p>egresados o recibir practicantes.</p>
<p>El establecimiento no conoce los índices de rotación del personal ni analiza las causas de su retiro.</p>	<p>El establecimiento conoce los índices de rotación del personal, pero no analiza las causas de su retiro, o bien analiza las causas, pero no implementa medidas para retener al personal competente.</p>	<p>El equipo directivo participa activamente en los procesos de selección y estos incluyen procesos básicos: revisión del currículum vitae y de certificado de estudios y de antecedentes, y la realización de entrevistas por dos o más personas a más de un candidato.</p>	<p>Los procesos de selección incluyen procedimientos sofisticados: chequeo de referencias, aplicación de un examen de conocimientos de la asignatura, observación de clases demostrativas, revisión de planificaciones y material pedagógico desarrollado por el profesor, períodos de prueba, examen psicológico, entre otros.</p>
		<p>El establecimiento conoce los índices de rotación del personal, analiza las causas de su retiro e implementa medidas para retener al personal competente.</p>	

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL</b>			
<b>Estándar 10.4</b>	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo no evalúa al personal o lo hace menos de una vez al año.</p> <p>El equipo directivo no entrega al personal los resultados de la evaluación.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El equipo directivo evalúa al personal anualmente, pero considera solo algunos aspectos de su desempeño.</p> <p>Los establecimientos municipalizados solo evalúan a sus</p>	<p>El equipo directivo evalúa al personal, al menos una vez al año, considerando el ámbito pedagógico, administrativo y de relaciones interpersonales.</p> <p>La evaluación se efectúa de acuerdo con una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados y difundidos.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento evalúa al equipo directivo mediante una evaluación 360°.</p> <p>El proceso de evaluación incluye una autoevaluación, la comparación de esta con los resultados de la</p>

	<p>profesores con el sistema Docente Más.</p> <p>La evaluación se efectúa informalmente, sin utilizar una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados.</p> <p>El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación, pero no realiza una retroalimentación oportuna, detallada y formativa.</p>	<p>El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación y genera instancias de retroalimentación oportuna, detallada y formativa para promover un mejor desempeño</p>	<p>evaluación, y la fijación de metas.</p> <p>El equipo directivo suscribe compromisos escritos de mejora con el personal que obtiene bajos resultados en la evaluación.</p> <p>El equipo directivo implementa un proceso constante de apoyo, monitoreo y retroalimentación al personal con bajas calificaciones.</p>
--	--	--	---

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL

<b>Estándar 10.5</b>	El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>En los establecimientos municipalizados, menos del 60% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competente o destacado y no se cuenta con un plan para subsanar este problema, o menos del 40% se encuentra calificado en estas categorías, aun cuando el establecimiento</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>En los establecimientos municipalizados, entre el 60% y el 69% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competente o destacado, o solo entre el 40% y el 59% se encuentra calificado en estas categorías, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento</p>	<p>En los establecimientos municipalizados, entre el 70% y el 89% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competente o destacado, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en estas categorías, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para lograr superar estos resultados.</p> <p>En los establecimientos municipalizados, entre el 70 y el 89% de los profesores</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>En los establecimientos municipalizados, entre el 90% y el 100% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competente o destacado.</p> <p>En los establecimientos municipalizados, entre el 90% y el</p>

<p>cuenta con un plan de perfeccionamiento.</p> <p>En los establecimientos no municipalizados, menos del 60% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes y no existe un plan para subsanar este problema, o menos del 40% se encuentra calificado en los niveles aceptables, aun cuando el establecimiento cuenta con un plan de perfeccionamiento</p>	<p>para lograr superar estos resultados.</p> <p>En los establecimientos no municipalizados, entre el 60% y el 69% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes, o solo entre el 40% y el 59% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para superar dichos resultados.</p>	<p>obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para superar dichos resultados.</p>	<p>100% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes.</p>
---	---	--	---

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL</b>			
<b>Estándar 10.6</b>	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no implementa procedimientos ni prácticas de inducción del personal.</p> <p>El establecimiento no define ni prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con procedimientos básicos de inducción, pero lleva a cabo prácticas puntuales con ese fin, o bien cuenta con procedimientos básicos, pero no los implementa de</p>	<p>El establecimiento cuenta e implementa de manera sistemática procedimientos básicos de inducción del personal, tales como: explicación de la orientación y los procedimientos generales del establecimiento; reuniones semanales de coordinación durante los primeros meses; y entrega del Proyecto Educativo</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con procedimientos avanzados de inducción del personal, tales como: entrega de protocolos de procedimientos, asignación de tutores, observación de clases realizadas por pares experimentados y</p>

<p>El establecimiento no selecciona cursos, programas y asesorías, o bien su selección no corresponde a las prioridades y necesidades definidas.</p>	<p>manera sistemática.</p>	<p>Institucional, reglamentos internos, planes y programas de estudio, y calendarizaciones de años anteriores.</p>	<p>retroalimentación constante durante el primer año.</p>
<p>El establecimiento no gestiona ni financia cursos de perfeccionamiento, o bien solo logra que el 20% o menos de los docentes se capacite.</p>	<p>El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal considerando escasas fuentes de información. Por ejemplo, considera la opinión de los profesores y directivos sin tomar en cuenta los resultados en las evaluaciones de aprendizaje.</p>	<p>El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal considerando la opinión de los directivos y profesores, los resultados en las evaluaciones de aprendizaje, la observación de clases y la evaluación docente.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un plan anual de capacitación y perfeccionamiento del personal coherente con las necesidades pedagógicas y administrativas.</p>
	<p>El establecimiento selecciona cursos, programas y asesorías de acuerdo con las prioridades y necesidades definidas, pero no evalúa su calidad</p>	<p>El establecimiento selecciona cursos, programas y</p>	<p>El establecimiento evalúa el impacto de los cursos, programas y asesorías realizados, mediante estrategias como el análisis de cambios en los resultados de aprendizaje, en</p>

	<p>una vez realizados.</p> <p>El establecimiento gestiona, financia y logra que más del 20% de los docentes, pero menos del 50%, participe en cursos de perfeccionamiento en las áreas priorizadas, al menos una vez al año.</p>	<p>asesorías de acuerdo con las prioridades y necesidades definidas, y evalúa su calidad una vez realizados, mediante una encuesta u otro mecanismo de consulta a los participantes.</p> <p>El establecimiento gestiona, financia y logra que el 50% o más de los docentes participe en cursos de perfeccionamiento en las áreas priorizadas, al menos una vez al año.</p>	<p>las prácticas en el aula y en los materiales elaborados por los docentes.</p> <p>El establecimiento gestiona y financia oportunidades de estudios avanzados para los docentes, que incluyen pasantías, programas de especialización, diplomados u otros.</p>
--	--	--	---

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL

<b>Estándar 10.7</b>	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no implementa medidas básicas de bienestar del personal. Por ejemplo, no dispone de lugares seguros para guardar los elementos personales, los baños son poco higiénicos, no cuenta con espacios tranquilos para trabajar, entre otros.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento se preocupa del bienestar del personal, pero lo hace de manera débil o no logra mantener las medidas a lo largo del año.</p> <p>El equipo directivo ocasionalmente reconoce cualidades, avances y logros del personal, ya sea en forma</p>	<p>El establecimiento se preocupa constantemente del bienestar del personal. Por ejemplo, cuenta con sala de profesores cómoda, facilidades para almorzar, salas de clases aseadas, entre otros.</p> <p>El equipo directivo reconoce constantemente cualidades, avances y logros del personal, ya sea en forma grupal o individual.</p> <p>El establecimiento reconoce simbólicamente, de</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento hace esfuerzos importantes por el bienestar del personal y ofrece beneficios, como convenios colectivos de salud, bonos de movilización, becas para sus hijos, facilidades de estudio, entre otros.</p> <p>El equipo directivo destaca de manera individual al personal, ya sea mediante una</p>

<p>El equipo directivo constantemente se centra en los aspectos negativos del personal, sin reconocer sus avances o logros.</p>	<p>grupal o individual. El establecimiento reconoce simbólicamente al personal, pero no lo hace de manera sistemática.</p>	<p>manera sistemática y pública la labor del personal mediante celebraciones, premiaciones, publicaciones, entre otros.</p>	<p>nota escrita, una conversación formal u otros. El establecimiento reconoce el desempeño profesional mediante la entrega de mayor</p>
<p>El establecimiento no reconoce simbólicamente al personal, o bien los reconocimientos simbólicos se asignan de manera arbitraria o por favoritismos.</p>	<p>El establecimiento reconoce débilmente el desempeño del personal: ofrece escasas oportunidades de desarrollo profesional asociadas al buen desempeño.</p>	<p>El establecimiento reconoce constantemente el desempeño del personal mediante oportunidades de desarrollo profesional asociadas al buen desempeño, como la asignación de nuevas responsabilidades debidamente recompensadas, la asistencia a seminarios, la compra de materiales didácticos, entre otras.</p>	<p>participación en la toma de decisiones, el financiamiento de programas de especialización o de pasantías en el extranjero, entre otros.</p>
<p>El establecimiento no reconoce el desempeño del personal mediante oportunidades de desarrollo profesional asociadas al buen desempeño, o</p>			

bien estas se asignan de manera arbitraria o por favoritismos.			
--	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL</b>			
<b>Estándar 10.8</b>	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con causales y procedimientos de desvinculación y de ajuste de planta definidos en el reglamento interno o en los contratos</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con causales y procedimientos de desvinculación y de ajuste de planta acordes a la normativa vigente y definidos</p>	<p>El establecimiento cuenta con causales y procedimientos claros y conocidos de desvinculación y de ajustes de planta acordes a la normativa vigente y explicitados en el reglamento interno o en los contratos de trabajo del personal del establecimiento.</p> <p>El establecimiento cuenta con</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento lleva a cabo provisiones sistemáticas de recursos para cubrir indemnizaciones, de manera que la falta de estos no constituya un</p>

<p>de trabajo del personal, o bien cuenta con causales y procedimientos que atentan contra la normativa vigente.</p>	<p>en el reglamento interno o en los contratos de trabajo del personal, pero estos son de carácter general y no tipifican situaciones concretas.</p>	<p>instancias formales de amonestación previas a los procesos de desvinculación.</p>	<p>impedimento para la desvinculación.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con instancias de amonestación previas a los procesos de desvinculación.</p>	<p>El establecimiento cuenta con instancias de amonestación, pero estas son informales y pasan desapercibidas por los profesores.</p>	<p>El establecimiento inicia oportunamente el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo, respetando los procedimientos establecidos.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un registro de los reconocimientos y amonestaciones del personal.</p>
<p>El establecimiento no inicia el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que incurren en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo, o bien no respeta los</p>	<p>El establecimiento inicia con demora el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas,</p>	<p>El establecimiento, cuando constata causales de despido de carácter grave, que implican riesgo para la seguridad de los estudiantes,</p>	<p>El sostenedor dispone de asesoría legal para conducir los procesos de desvinculación de acuerdo con la normativa vigente.</p>

procedimientos establecidos.  El establecimiento, cuando constata causales de despido de carácter grave, que implican riesgo para la seguridad de los estudiantes, tolera que el funcionario cuestionado permanezca en contacto con los alumnos, o bien la tramitación de la desvinculación no se concreta.	respetando los procedimientos establecidos.  El establecimiento, cuando constata causales de despido de carácter grave, interrumpe de manera inmediata el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, pero la tramitación de la desvinculación se dilata en el tiempo.	interrumpe de inmediato el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, y tramita la desvinculación sin dilación, a pesar de que no haya habido amonestaciones previas.	
---	--	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE PERSONAL</b>			
<b>Estándar 10.9</b>	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado

<p>La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral negativo, caracterizado por alguna de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Rivalidades, hostilidades o descalificaciones frecuentes entre el personal.</li> <li>· Un ambiente de trabajo en que predomina la apatía, la tendencia a cumplir con el mínimo, la falta de sentido o la resignación.</li> <li>· Falta de sentido de equipo y de orgullo por pertenecer al establecimiento: generalmente se trabaja en forma</li> </ul>	<p>La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral regular, caracterizado por alguna de las siguientes situaciones:</p> <p>Actitudes ocasionales de agresividad o falta de colaboración entre el personal.</p> <p>Un ambiente de trabajo en que predomina un nivel de motivación y sentido del trabajo frágil: el personal se frustra con facilidad ante las dificultades.</p> <p>Un sentido frágil de equipo y de orgullo por</p>	<p>La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral positivo caracterizado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Un ambiente de apoyo, colaboración y respeto entre el personal.</li> <li>· Un ambiente de trabajo desafiante, motivador y con sentido.</li> <li>· Un sentido de equipo y de orgullo de pertenecer al establecimiento.</li> <li>· Una comunicación abierta y fluida entre todos los miembros del personal.</li> <li>· Un ambiente donde las personas se</li> </ul>	<p>Casi la totalidad del personal estima que el clima laboral es excelente y prácticamente no hay miembros que consideren que es negativo.</p> <p>El establecimiento efectúa una evaluación anual del clima laboral (por ejemplo, mediante grupos focales o encuestas anónimas) y utiliza los resultados para implementar medidas para mantener o mejorar el ambiente de trabajo.</p>
---	--	---	---

<p>aislada o antagónica, o bien el personal no se identifica con la institución.</p> <p>· Una comunicación deficiente: predomina el secretismo, los rumores, la desinformación o el miedo a expresar opiniones.</p> <p>· Un ambiente donde las personas sienten que su trabajo no es valorado o debidamente reconocido, o bien donde existe un trato injusto marcado por favoritismos.</p> <p>· Un espacio de trabajo inadecuado y que carece de las facilidades</p>	<p>pertenecer al establecimiento: en ocasiones no se asumen los desafíos en conjunto o no se manifiesta un sentimiento de identificación con la institución.</p> <p>Dificultades menores para comunicar información, expresar opiniones o acceder a los directivos.</p> <p>Un ambiente donde las personas ocasionalmente sienten que su trabajo no es valorado y reconocido.</p> <p>· Un espacio de trabajo relativamente cómodo, pero con ciertos</p>	<p>sienten valoradas y reconocidas.</p> <p>· Un espacio de trabajo cómodo y con las facilidades necesarias para desempeñar la labor educativa.</p> <p>El equipo directivo está atento al clima laboral predominante en el establecimiento e implementa medidas para solucionar los problemas que surgen y para mantener o mejorar el ambiente de trabajo.</p>	
--	--	---	--

<p>mínimas para el desempeño de la labor educativa.</p> <p>El equipo directivo no está atento al clima laboral predominante ni implementa medidas para mejorarlo, o bien contribuye activamente al deterioro del ambiente de trabajo.</p>	<p>problemas puntuales que dificultan el desempeño de la labor educativa.</p> <p>El equipo directivo está atento al clima laboral predominante en el establecimiento de manera débil, de modo que solo detecta e intenta solucionar problemas graves.</p>		
---	---	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b>			
<b>Estándar 11.1</b>	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los	Cumple parcialmente los	El establecimiento implementa	Cumple todos los criterios del nivel

<p>critérios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>critérios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>medidas sistémicas para mantener la matrícula y completar las vacantes, para lo cual mantiene un registro</p>	<p>de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p>
<p>El establecimiento no implementa medidas para mantener la matrícula y completar las vacantes, o se limita a publicar que el proceso de matrícula está abierto y que hay vacantes.</p>	<p>El establecimiento implementa medidas para mantener la matrícula y completar las vacantes, pero no tiene una estrategia sistémica para enfrentar los problemas; por ejemplo, solo</p>	<p>actualizado de la matrícula y un listado de las vacantes por nivel, y analiza las causas de la falta de postulantes y la pérdida de matrícula (por ejemplo, bajo prestigio del establecimiento, demanda escasa o alta competencia en el sector, baja capacidad financiera de los apoderados respecto de los cobros del establecimiento, insatisfacción de</p>	<p>El establecimiento realiza encuestas, entrevistas o grupos focales para evaluar el grado de satisfacción de los apoderados del establecimiento y, con la información obtenida, ajusta la gestión a las necesidades manifestadas o diseña medidas para lograr adhesión al Proyecto Educativo Institucional.</p>
<p>El establecimiento no promueve la asistencia de los estudiantes, pues considera que es una variable que está fuera de su control.</p>	<p>implementa medidas para reclutar nuevos estudiantes, descuidando la fidelidad de los alumnos inscritos o viceversa, o se focaliza en otorgar</p>	<p>en el sector, baja capacidad financiera de los apoderados respecto de los cobros del establecimiento, insatisfacción de</p>	<p>El establecimiento promueve la asistencia de sus</p>

<p>El establecimiento implementa medidas inefectivas para cumplir con la normativa sobre el registro de asistencia, lo cual se traduce en más de una multa al año por este concepto; por ejemplo, solo señala al personal la importancia de cumplir con las exigencias sobre registro de matrícula al principio del año y no monitorea el cumplimiento de estas obligaciones.</p>	<p>facilidades económicas a los apoderados, ignorando los problemas de calidad.</p> <p>El establecimiento promueve la asistencia de los estudiantes, pero no es constante en la aplicación de las medidas a lo largo del año; por ejemplo, llama a los apoderados de los estudiantes ausentes solo durante los primeros meses del año escolar y luego abandona la práctica.</p> <p>El establecimiento implementa medidas para cumplir la normativa sobre el registro de la</p>	<p>los apoderados, entre otras).</p> <p>El establecimiento promueve la asistencia de los estudiantes de manera sistemática mediante diversas estrategias efectivas, como comunicar la importancia de asistir a clases regularmente, exigir justificativos, contactar a los apoderados de los estudiantes ausentes, premiar a los cursos o estudiantes con mejor asistencia, entre otros.</p> <p>El establecimiento implementa medidas efectivas para cumplir la normativa sobre el</p>	<p>estudiantes mediante estrategias que apuntan a solucionar las causas locales de ausentismo; por ejemplo, en zonas lluviosas reparte botas de agua, ante dificultades para acceder al establecimiento ofrece alternativas de transporte, ante pandillas que incentivan la “cimarra” trabaja con los estudiantes para ayudarlos a enfrentar la coerción, entre otras.</p>
---	--	--	--

	<p>asistencia, pero es poco consistente en su aplicación, por lo que recibe una multa durante el año por este concepto.</p>	<p>registro de asistencia y así evita multas de la Superintendencia de Educación Escolar; por ejemplo, revisa al azar los registros de asistencia para chequear la aplicación de la normativa, incorpora este aspecto al evaluar la responsabilidad administrativa en la evaluación docente, entre otras.</p>	
--	---	---	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b>			
<b>Estándar 11.2</b>	El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los	Cumple parcialmente los		Cumple todos los criterios del nivel

<p>critérios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>critérios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>El establecimiento cuenta con un presupuesto anual mensualizado<sup>1</sup>, en el cual se detallan las diferentes partidas de ingresos y gastos.</p>	<p>de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p>
<p>El establecimiento no cuenta con un presupuesto anual, o bien este no se basa en el ingreso efectivo mensual (no considera atrasos, incobrables o becas) o no considera gastos relevantes (mantención, reparaciones, programas contratados, pago de deudas, entre otros).</p>	<p>El establecimiento cuenta con un presupuesto anual, pero este no es mensualizado.</p>	<p>Los encargados de elaborar el presupuesto recogen formalmente los requerimientos y prioridades de los distintos estamentos de la comunidad educativa, y establecen un canal para recibir las necesidades imprevistas que surgen durante el año.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un presupuesto que considera partidas concursables para la ejecución de proyectos de innovación educativa al interior del establecimiento, con el fin de dar mayor autonomía al equipo directivo y docente.</p>
<p>Los encargados de elaborar el presupuesto no involucran a los</p>	<p>Los encargados de elaborar el presupuesto recogen de manera informal los requerimientos y prioridades de los distintos estamentos, por ejemplo, no los recogen por escrito o no consultan a todos los estamentos; o bien no</p>	<p>El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto,</p>	<p>El establecimiento cuenta con un programa computacional para elaborar y controlar la</p>

<p>distintos estamentos de la comunidad educativa en el proceso presupuestario anual, pues no recogen los requerimientos ni las prioridades.</p> <p>El establecimiento efectúa los gastos sin ceñirse al presupuesto aprobado, o bien no controla ni ajusta el presupuesto o lo hace con una periodicidad mayor a tres meses.</p> <p>El establecimiento gestiona los ingresos de manera tardía o ineficaz; por ejemplo, no</p>	<p>contemplan las necesidades imprevistas que surgen durante el año.</p> <p>El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto, pero controla su cumplimiento con rezago (cada dos o tres meses), lo que arriesga su ajuste.</p> <p>El establecimiento generalmente gestiona los ingresos de manera oportuna y efectiva, pero en ocasiones efectúa los trámites a destiempo o incurre en errores que le restan eficacia a la recaudación de ingresos.</p>	<p>controla mes a mes su cumplimiento y lo ajusta en caso de existir necesidades emergentes o diferencias con lo planificado.</p> <p>El establecimiento gestiona los ingresos de manera oportuna y efectiva; por ejemplo, entrega a tiempo los documentos requeridos para el pago de subvenciones, cumple la normativa para evitar sanciones, envía recordatorios de pago a los apoderados, entre otros.</p> <p>El establecimiento controla los gastos mediante</p>	<p>ejecución del presupuesto.</p> <p>El sostenedor implementa incentivos para promover el ahorro y el cuidado de los recursos; por ejemplo, devuelve los recursos ahorrados al equipo directivo para que los emplee en los fines educativos que este estime.</p>
--	---	---	--

<p>cumple con los requisitos para el pago de subvenciones o implementa un sistema de pago engorroso o que dificulta el pago al día de parte de los apoderados.</p> <p>El establecimiento no controla los gastos; por ejemplo, no repara cañerías rotas, tolera el vandalismo, no monitorea el gasto de insumo, no cotiza alternativas, entre otros.</p>	<p>El establecimiento hace esfuerzos ocasionales para controlar los gastos, pero no logra instaurar una cultura de cuidado por los recursos.</p>	<p>estrategias efectivas, como comprometer a la comunidad escolar con el uso responsable del agua y de la luz, comprar al por mayor, cotizar varias opciones antes de comprar, entregar los recursos de forma gradual, entre otras.</p>	
---	--	---	--

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

<b>Estándar 11.3</b>	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado

<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>El equipo administrativo lleva un libro diario en el que registra los ingresos y gastos de forma ordenada.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p>
<p>El equipo administrativo no lleva un libro diario en el que registra los ingresos y gastos, o bien no guarda las copias de las facturas u otros respaldos de ingresos y gastos.</p>	<p>El equipo administrativo lleva un libro diario en el que registra los ingresos y gastos de manera poco rigurosa, ya que incurre en algunas de las siguientes faltas:</p>	<p>El equipo administrativo elabora un estado de resultados anual u otro documento que consolide los ingresos y gastos del año, y se preocupa de mantener un saldo final positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un contador auditor interno o externo que lleva la contabilidad.</p>
<p>El equipo administrativo no elabora un estado de resultados ni otro documento que consolide los ingresos y gastos del año, o bien no se preocupa de mantener un saldo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· No registra los ingresos y gastos de menor magnitud.</li> <li>· No guarda las copias de las facturas u otros respaldos de ingresos y</li> </ul>	<p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde</p>	<p>El establecimiento gestiona una auditoría interna de carácter preventivo, al menos una vez al año.</p> <p>El establecimiento usa indicadores sobre la base de la información contable para la toma de decisiones; por</p>

<p>final positivo, lo que se traduce en pérdidas sostenidas que pueden conducir a la quiebra.</p> <p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, no rinde cuenta del uso de los recursos, o bien presenta alteraciones en los registros contables o en la rendición de cuentas, por lo que ha sido multado durante el último año.</p>	<p>gastos de menor magnitud.</p> <p>El equipo administrativo elabora un estado de resultados u otro documento afín, pero lo hace con una frecuencia mayor a un año, o bien se preocupa de mantener un saldo final positivo, pero, en caso de ocurrir lo contrario, no implementa medidas para revertir la situación.</p> <p>El establecimiento, en caso que reciba financiamiento estatal, rinde cuenta del uso de</p>	<p>cuenta del uso de los recursos mediante procedimientos contables simples generalmente aceptados, en los plazos requeridos y ajustándose a los instrumentos estandarizados definidos por la Superintendencia de Educación Escolar.</p>	<p>ejemplo: gastos operacionales por estudiante, gasto en remuneraciones sobre gasto total, ingreso efectivo por estudiante (en el caso de ofrecer becas), entre otros.</p> <p>El establecimiento compara sus indicadores contables con los de establecimientos de similares características para evaluar su eficiencia relativa.</p>
--	--	--	---

	<p>los recursos en forma tardía o no cumple con las exigencias estipuladas en los instrumentos estandarizados definidos por la Superintendencia, por lo que se le han rechazado gastos o ha sido multado durante el último año.</p>		
--	---	--	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b>			
<b>Estándar 11.4</b>	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:	El establecimiento conoce la normativa educacional vigente e implementa medidas para mantenerse actualizado, tales	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:

<p>El establecimiento desconoce una parte significativa de la normativa educacional vigente.</p>	<p>El establecimiento conoce parte sustancial de la normativa educacional vigente, pero no está actualizado</p>	<p>como revisar con frecuencia el sitio web de la Superintendencia de Educación Escolar, asistir a las charlas o seminarios</p>	<p>El establecimiento cuenta con asesoría legal para resolver dudas o problemas, o para conocer las actualizaciones de la ley.</p>
<p>El establecimiento no da a conocer la normativa educacional vigente al personal, o bien no lo responsabiliza por su cumplimiento.</p>	<p>sobre algunos aspectos relevantes.  El establecimiento da a conocer la normativa educacional vigente al personal mediante</p>	<p>informativos organizados por el Ministerio de Educación u otras instituciones, entre otras.  El establecimiento da a conocer sistemáticamente</p>	<p>El establecimiento cuenta con un documento de fácil comprensión que sistematiza todos los procesos que pueden estar</p>
<p>El establecimiento no implementa medidas para evitar la repetición de las conductas sancionadas por la Superintendencia.</p>	<p>estrategias poco sistemáticas; por ejemplo, difunde la normativa al comienzo del año, pero no la vuelve a revisar durante el año.</p>	<p>la normativa educacional vigente al personal y, para responsabilizarlo de su cumplimiento, incluye indicadores</p>	<p>sujetos a multa, tales como el registro de asistencia, el proceso de matrícula, el cobro de la mensualidad, entre otros.</p>
<p>El establecimiento ha recibido sanciones de la Superintendencia por infracciones</p>	<p>El establecimiento evita la repetición de las conductas sancionadas por</p>	<p>acordes en la evaluación directiva y docente.</p>	<p>El establecimiento efectúa una autoevaluación</p>

<p>graves durante los últimos doce meses.</p>	<p>la Superintendencia, pero no es lo suficientemente efectivo, ya que no es sistemático en registrar las multas, en monitorear los procesos errados o en definir formas para mejorarlos.</p> <p>El establecimiento ha recibido más de dos sanciones de la Superintendencia durante los últimos doce meses, las que han sido cursadas por infracciones leves o menos graves.</p>	<p>El establecimiento evita la repetición de las conductas sancionadas por la Superintendencia de Educación Escolar, mediante medidas efectivas como llevar un registro detallado de las multas cursadas, monitorear minuciosamente los procesos errados, definir formas efectivas para mejorarlos, entre otras.</p> <p>El establecimiento ha recibido como máximo dos sanciones de la Superintendencia de Educación Escolar durante los últimos doce meses, las que han sido cursadas por</p>	<p>del cumplimiento de la normativa al menos una vez al semestre para prevenir posibles sanciones.</p> <p>El establecimiento no ha recibido sanciones de la Superintendencia durante los últimos doce meses.</p>
---	--	--	--

		infracciones leves o menos graves.	
--	--	------------------------------------	--

<b>SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS</b>			
<b>Estándar 11.5</b>	El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento desconoce los programas de financiamiento, entrega de recursos o apoyo pedagógico que se ofrecen.	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento solo está informado sobre los programas en que ha participado, pero no está actualizado sobre la oferta de	El establecimiento se mantiene informado y actualizado sobre los programas de financiamiento, entrega de recursos, apoyo pedagógico y asistencia técnica que se ofrecen.  El establecimiento analiza la oferta de programas disponibles tomando en cuenta su alineación con el Proyecto	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación:  El establecimiento evalúa el impacto de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados, mediante estrategias como el análisis de cambios en los resultados de

<p>El establecimiento no analiza la oferta de programas disponibles, por lo que puede postular a programas que no reportan beneficios claros, que interfieren con el cumplimiento del currículum, que sobrecargan a los profesores, o que no pueden ejecutarse por falta de recursos de personal o infraestructura.</p>	<p>nuevos programas.</p> <p>El establecimiento analiza parcialmente la oferta de programas disponibles; por ejemplo, solo toma en cuenta su beneficio y costo monetario, pero no considera el tiempo que le debe dedicar, el costo administrativo que implica, la sustentabilidad en el tiempo o su alineación con el Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>El establecimiento no gestiona adecuadamente la adjudicación y la ejecución de los</p>	<p>Educativo Institucional, las necesidades diagnosticadas en el proceso de autoevaluación y el análisis de los beneficios y costos (costos implícitos, uso alternativo del tiempo de los alumnos y del personal, riesgos de pérdida de foco, entre otros).</p>	<p>aprendizaje y en la gestión pedagógica o administrativa.</p>
<p>El establecimiento incurre en faltas graves en la adjudicación o ejecución de los programas; por ejemplo, entrega datos distorsionados para recibir los beneficios, gasta</p>	<p>El establecimiento no gestiona adecuadamente la adjudicación y la ejecución de los</p>	<p>El establecimiento gestiona de manera efectiva la adjudicación y la ejecución de los programas: postula a tiempo, verifica el cumplimiento de las exigencias, coordina la recepción de los beneficios, monitorea la implementación del</p>	

<p>los recursos en fines distintos a los comprometidos, no rinde cuentas de los recursos recibidos cuando se exige, entre otros.</p>	<p>programas: pierde oportunidades por no cumplir con las exigencias a tiempo, no revisa que llegue todo lo estipulado o no monitorea la implementación.</p> <p>El establecimiento no evalúa la calidad de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados.</p>	<p>programa y rinde cuentas.</p> <p>El establecimiento evalúa la calidad de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados, mediante mecanismos de consulta a los encargados de implementar el programa o a los beneficiarios.</p>	
--	---	---	--

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

<b>Estándar 11.6</b>	El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta

<p>presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>presenta uno o más de los siguientes problemas:</p>	<p>una o más de las siguientes situaciones:</p>
<p>El establecimiento funciona de manera aislada, pues no establece relaciones ni alianzas con otras instituciones escolares y académicas.</p>	<p>El establecimiento se relaciona esporádicamente con otras instituciones escolares y académicas para el intercambio de experiencias y ayuda mutua.</p>	<p>El establecimiento se relaciona esporádicamente con otras instituciones escolares y académicas para el intercambio de experiencias y ayuda mutua.</p>	<p>El establecimiento pertenece a una asociación de establecimientos que lo representa y le entrega información relevante para su dependencia y modalidad de enseñanza.</p>
<p>El establecimiento no conoce las diferentes redes disponibles o no las utiliza cuando es necesario.</p>	<p>El establecimiento conoce y utiliza esporádicamente las redes disponibles.</p>	<p>El establecimiento conoce y utiliza esporádicamente las redes disponibles.</p>	<p>El establecimiento genera convenios con distintos organismos e instituciones, los cuales le dan derecho a</p>
<p>El establecimiento técnico-profesional no tiene relación con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte.</p>	<p>El establecimiento técnico-profesional genera acuerdos informales con los organismos del sector productivo de las especialidades</p>	<p>El establecimiento técnico-profesional genera acuerdos informales con los organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, o</p>	<p>diversos beneficios: descuentos, cupos preferenciales, facilidades de pago, ayuda</p>

	que imparte, o establece convenios solo para algunas de las especialidades	establece convenios solo para algunas de las especialidades	probono, información, entre otros.  El establecimiento técnico-profesional cuenta con el respaldo institucional de un consejo empresarial, gremio o empresa que le entrega financiamiento estable, posibilidades de empleo, becas de estudio superiores o capacitación de profesores, entre otros.
--	--	---	--

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

<b>Estándar 12.1</b>	El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.
----------------------	--

1	2	3	4
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento carece de parte importante de la infraestructura y equipamiento exigido por la normativa vigente, o bien estos se encuentran en mal estado: muros desplomados, vidrios rotos, filtraciones, mobiliario inutilizable, sanitarios rotos, llaves de agua que</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento carece de elementos puntuales de infraestructura y de equipamiento exigido por la normativa vigente, o bien estos se encuentran en estado regular: pinturas desgastadas, puertas que no cierran, cortinas raídas, entre otros.</p>	<p>El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa vigente, y estos se encuentran en buen estado y aptos para su uso.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para mantener el aseo, lo que se refleja en que las salas de clases, patios, comedores y demás recintos se encuentran limpios y abastecidos de los elementos básicos de higiene (basureros, jabón,</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con infraestructura y equipamiento que excede con creces el mínimo exigido por la normativa vigente, o bien estos destacan por su excelente estado.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema destacado de mantención del orden y</p>

<p>no cortan, entre otros.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema de aseo, pero este no es suficientemente efectivo: existen algunos recintos sucios u bien ocasionalmente faltan algunos elementos básicos de higiene.</p>	<p>papel higiénico, desinfectante, entre otros).</p>	<p>el ornato, lo que se refleja en que los espacios para guardar están etiquetados, los materiales en desuso se descartan sistemáticamente, se promueven los principios del Proyecto Educativo en los carteles y símbolos desplegados, los trabajos de los alumnos son expuestos constantemente y de manera cuidada, existen espacios dispuestos para que los alumnos expresen sus intereses, entre otros.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con un sistema efectivo para mantener el aseo: las salas de clases están sucias al iniciar la jornada, los baños están insalubres, hay escombros o desechos en los patios o generalmente faltan los elementos básicos de higiene.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema para mantener el orden y el ornato, pero este no es suficientemente efectivo, ya que carece de sistematicidad; por ejemplo, se establecen lugares definidos para guardar los objetos, pero no todos lo respetan y progresivamente</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para mantener el orden y el ornato del establecimiento, lo que se refleja, por ejemplo, en que los estudiantes y profesores guardan sus pertenencias en lugares definidos para ello, los objetos se guardan en lugares conocidos y con una clasificación lógica, el acceso al establecimiento está limpio y bien presentado, los diarios murales están actualizados, los carteles de las salas de clases</p>	<p>El equipo directivo y docente</p>

<p>profesores y otros espacios se utilizan de bodega, hay materiales rotos o en desuso amontonados en rincones, no hay cuidado en la presentación del recinto y las salas de clases, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y docente no involucra a los estudiantes y al personal en la mantención de la limpieza, orden y ornato del establecimiento.</p>	<p>se pierde el orden; se instalan diarios murales y carteles con anuncios, pero estos no se renuevan durante el año; entre otros.</p> <p>El equipo directivo y docente involucra de manera débil a los estudiantes y al personal en la mantención de la limpieza, orden y ornato del establecimiento, lo que se traduce en que la mayoría de ellos coopera esporádicamente con el cuidado de su entorno, o bien solo algunos contribuyen.</p>	<p>están en buen estado, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y docente involucra a los estudiantes y al personal en la mantención de la limpieza, orden y ornato del establecimiento, lo que se traduce en que la mayoría de ellos coopera con el cuidado de su entorno.</p>	<p>involucra a los padres y apoderados en el mejoramiento y ornato de las instalaciones del establecimiento: logra obtener su ayuda en tareas específicas de cuidado del establecimiento.</p>
--	--	--	---

**SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS**

<b>Estándar 12.2</b>	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento carece de parte importante de los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura y especialidad, o bien la mayoría de estos se encuentra en mal estado, lo que impide su uso:</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento carece de algunos recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura o especialidad, o bien la mayoría de estos se encuentra en estado regular:</p> <p>mapas</p>	<p>El establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura y especialidad técnico-profesional (mapas, modelos, artículos deportivos, libros de aula, materiales concretos, maquinarias y herramientas, implementos de higiene y seguridad, entre otros) y estos se encuentran aptos para su uso.</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con una amplia gama de recursos educativos: múltiples modelos para el estudio de biología y geografía, antologías de lectura para cada estudiante, caballetes y elementos para hacer grabados o fotografías en el</p>

<p>pelotas pinchadas, atlas con hojas arrancadas, instrumentos sin cuerdas, entre otros.</p>	<p>desactualizados, materiales concretos incompletos, libros ajados y rayados, colchonetas rotas, entre otros.</p>	<p>El equipo directivo promueve el uso del material didáctico mediante su difusión, explicaciones sobre sus potencialidades, sugerencias para su incorporación en las planificaciones, entre otros.</p>	<p>taller de arte, instrumentos para una orquesta, maquinaria avanzada para los talleres, entre otros.</p>
<p>El equipo directivo no promueve el uso del material didáctico.</p>	<p>El equipo directivo promueve débilmente el uso del material didáctico, por ejemplo, se limita a entregar un listado con los recursos disponibles a principio de año.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema de almacenaje y préstamo de los recursos didácticos que permite un uso expedito y evita su deterioro y pérdida.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema virtual que facilita el uso, la organización y el préstamo de los recursos didácticos: da cuenta de los materiales disponibles, permite reservar con antelación, llevar control de los préstamos y del inventario, entre otros.</p>
<p>El establecimiento no cuenta con un sistema de almacenaje y préstamo de los recursos educativos: estos suelen estar dispersos por el establecimiento, lo que dificulta su ubicación y facilita su pérdida y deterioro.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema de almacenaje y préstamo engorroso de los materiales</p>	<p>El establecimiento cuenta regularmente con los insumos fungibles básicos para llevar a cabo las clases, tales</p>	<p>El establecimiento dispone de una multiplicidad de insumos para llevar a cabo las</p>
<p>El establecimiento no cuenta con los insumos fungibles básicos para llevar</p>	<p>didácticos, lo que dificulta su uso expedito; por</p>		

<p>a cabo las clases, por ejemplo, los profesores tienen que llevar la tiza, plumones y papeles. Además, no posee un sistema de multicopiado, o bien este no está operativo, por ejemplo, la máquina fotocopidora no funciona, no hay hojas ni tinta, el encargado no tiene tiempo para dicha tarea, entre otros.</p>	<p>ejemplo, todo está con llave y el encargado de la llave está poco disponible o es difícil de ubicar.</p> <p>El establecimiento cuenta con un mínimo de insumos fungibles básicos: se entrega una vez al semestre un paquete con un número reducido de materiales y el resto debe solventarlo el profesor o el establecimiento cuenta con un sistema de multicopiado, pero este es limitado: solo se permite reproducir pruebas de importancia o los encargados de</p>	<p>como tizas, plumones, cartulinas, papeles, y los propios de cada especialidad técnico-profesional.</p> <p>Además, posee un sistema de multicopiado para reproducir material impreso de manera frecuente y a tiempo (al menos la reproducción de cinco hojas a la semana por estudiante).</p>	<p>clases, tales como materiales de arte, materiales de laboratorio, papelógrafos, tinta de impresoras, materiales para talleres, entre otros; o bien cuenta con amplias facilidades para producir material impreso: por ejemplo, hay ayudantes para su diseño y multicopiado, y es posible imprimir todos los materiales requeridos.</p>
---	--	---	---

	reproducir el material generalmente lo entregan con demora.		
--	---	--	--

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

<b>Estándar 12.3</b>	EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON UNA BIBLIOTECA ESCOLAR CRA PARA APOYAR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES Y FOMENTAR EL HÁBITO LECTOR.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con un espacio dedicado a la biblioteca CRA.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con un espacio dedicado a la biblioteca CRA, pero este se comparte con</p>	<p>El establecimiento cuenta con un espacio dedicado a la biblioteca CRA proporcional a su número de estudiantes<sup>2</sup>.</p> <p>El establecimiento cuenta con personal suficiente para administrar la biblioteca CRA según su matrícula, el que tiene una</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con un espacio especialmente diseñado para la biblioteca CRA que resulta</p>

<p>El establecimiento no cuenta con personal para administrar la biblioteca CRA, o bien la disposición horaria es inadecuada y no permite que la colección se utilice.</p>	<p>otras funciones, por ejemplo, con la sala de profesores.</p>	<p>asignación horaria que le permite la atención expedita a estudiantes y profesores, así como la realización de otras labores propias de la gestión de la colección.</p>	<p>acogedor para los usuarios.</p>
<p>El establecimiento cuenta con una colección de libros desactualizada que no corresponde a los intereses y necesidades de los estudiantes, o bien cuenta con menos de un libro por estudiante, lo que obstaculiza los préstamos e impide su uso efectivo.</p>	<p>El establecimiento cuenta con menos personal para administrar la biblioteca CRA que el esperado para su matrícula, o bien este tiene una disposición horaria reducida que no permite un uso fluido de la colección.</p>	<p>El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA que reúne una colección de libros y materiales de apoyo para el aprendizaje que es acorde a su matrícula, que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes, que está actualizada y en buen estado, y que tiene un orden que permite una búsqueda fácil y evita pérdidas.</p>	<p>El establecimiento cuenta con personal con formación especializada para administrar la biblioteca, que demuestra un gusto y un hábito desarrollado de lectura, y que es reconocido por sus habilidades para motivar la lectura.</p>
<p>La biblioteca CRA cuenta con una colección amplia y diversa de libros y materiales de apoyo que supera los estándares exigidos.</p>	<p>El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA que reúne una colección actualizada pero reducida de libros (de uno a dos libros por niño), que no permite cubrir bien los intereses y las</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema digital en</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema digital en</p>

	<p>necesidades de los estudiantes y dificulta el préstamo; o bien la colección está desordenada, lo que dificulta la búsqueda y aumenta la probabilidad de pérdida.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un programa de fomento lector, o bien no se prestan los libros para la lectura en la casa y solo se pueden utilizar en la biblioteca CRA.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un programa de fomento lector que abarca a todos los estudiantes del establecimiento, e incluye el préstamo de libros para la lectura en la casa.</p>	<p>el que registra y lleva el control de inventario de los títulos de la biblioteca CRA (préstamos, nuevos títulos, pérdidas, entre otros).</p> <p>El establecimiento realiza periódicamente una encuesta de hábito lector para monitorear la efectividad de sus programas de fomento de lectura.</p>
--	---	--	---

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

<b>Estándar 12.4</b>	El establecimiento cuenta con recursos TIC3 en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
<p>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento no cuenta con computadores suficientes, o no tiene conexión a internet a pesar de haber conectividad en la zona.</p> <p>El establecimiento no cuenta con mecanismos para solucionar los problemas tecnológicos o estos son ineficientes, de modo que</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</p> <p>El establecimiento cuenta con computadores suficientes, pero la conexión a internet es lenta o inestable en relación con las posibilidades locales de conectividad, o los computadores se concentran en las oficinas y salas de profesores, lo que dificulta el acceso de los estudiantes; o</p>	<p>El establecimiento cuenta con suficientes computadores con conexión a internet acorde a las posibilidades locales de conectividad, distribuidos en la sala de profesores para el uso de los docentes, en la biblioteca CRA u otra sala para el uso de los estudiantes, y en las oficinas para la gestión escolar. Además, cuenta con equipos de proyección para el uso en la sala de clases<sup>4</sup>.</p> <p>El establecimiento cuenta con mecanismos para solucionar los</p>	<p>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</p> <p>El establecimiento cuenta con un equipo de proyección y conexión a internet en todas las salas de clases, con computadores portátiles para cada docente, o con acceso a internet en todas sus dependencias.</p> <p>El establecimiento cuenta con personal encargado de tecnología que vela por el correcto</p>

<p>mantiene menos del 50% del equipamiento en buen estado y disponible para su uso.</p>	<p>bien no cuenta con equipo de proyección para ser utilizado en la sala de clases.</p>	<p>problemas tecnológicos a tiempo, de modo que mantiene al menos el 80% del equipamiento en</p>	<p>funcionamiento de los equipos y apoya a los usuarios en el manejo de programas</p>
<p>Los profesores no utilizan TIC, o su uso no contribuye al proceso de enseñanza-aprendizaje; por ejemplo, usan videos o juegos para mantener atentos a los estudiantes, pero sin un objetivo de aprendizaje claro.</p>	<p>El establecimiento cuenta con mecanismos para solucionar los problemas tecnológicos, pero estos no son suficientemente efectivos, de modo que mantiene entre el 50 y el 79% del</p>	<p>buen estado y disponible para su uso.</p> <p>Los profesores utilizan TIC de manera efectiva durante las clases para potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>específicos para educación.</p> <p>El establecimiento utiliza tecnologías avanzadas para la implementación del currículum, tales como tutoriales individuales, simuladores, interfaz biológica, bases de datos, entre otros.</p>
<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes no promueven que los estudiantes utilicen TIC.</p>	<p>equipamiento en buen estado y disponible para su uso.</p>	<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes</p>	<p>El establecimiento ofrece actividades extraprogramáticas que involucran tecnologías</p>
<p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes no</p>	<p>Los profesores utilizan TIC, pero en ocasiones su uso no contribuye al proceso de enseñanza-aprendizaje; por</p>	<p>promueven que los estudiantes utilicen TIC en forma guiada o independiente, solicitando que usen procesadores de texto y planillas de</p>	<p>avanzadas, tales como robótica, programación de videojuegos y cómic digitales,</p>

<p>abordan con los estudiantes la importancia de utilizar TIC de manera segura y responsable.</p>	<p>ejemplo, leen presentaciones digitales con exceso de información.</p> <p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes promueven que los estudiantes utilicen TIC de manera independiente, pero no los guían ni orientan en su uso para que el trabajo sea productivo, lo que se traduce, por ejemplo, en que los estudiantes se limitan al uso de redes sociales o juegos no educativos.</p> <p>El equipo técnico-pedagógico y los docentes, ocasionalmente</p>	<p>datos; busquen, evalúen y organicen información; se comuniquen y colaboren con sus compañeros; elaboren productos como videos, folletos y presentaciones digitales; participen en juegos para el aprendizaje; entre otros.</p> <p>El equipo técnico pedagógico y los docentes enseñan y promueven que los estudiantes utilicen TIC de manera segura y responsable.</p>	<p>diseño gráfico y de páginas web, radio escolar, edición de videos, entre otros.</p>
---	---	---	--

	abordan la importancia de utilizar TIC de manera segura y responsable.		
--	--	--	--

### SUBDIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

<b>Estándar 12.5</b>	El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.		
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Desarrollo Débil	Desarrollo Incipiente	Desarrollo Satisfactorio	Desarrollo Avanzado
Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento no cuenta con un inventario del equipamiento y material didáctico, o bien este no es	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:  El establecimiento solo cuenta con un inventario de su equipamiento y material didáctico	El establecimiento cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo y este es actualizado una vez al año.  El establecimiento revisa su inventario para detectar las necesidades de adquisición de recursos o la reposición por	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:  El establecimiento cuenta con un sistema computacional con códigos para llevar el inventario.

<p>actualizado anualmente.</p> <p>El establecimiento no revisa su inventario, por lo que las adquisiciones y reposiciones se hacen sin considerar las necesidades reales.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un sistema para reponer y reparar el equipamiento y el material educativo.</p> <p>El establecimiento no analiza o no corrige las causas de pérdida y deterioro del equipamiento y material educativo.</p>	<p>más valioso (por ejemplo, computadores, proyectores, microscopios, entre otros) y este es actualizado una vez al año.</p> <p>El establecimiento revisa su inventario, pero lo hace de manera poco sistemática, por lo que no detecta oportunamente las necesidades de adquisición o reposición de recursos.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema lento y engorroso para adquirir, reparar y reponer oportunamente su equipamiento y material</p>	<p>pérdidas o deterioro.</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema efectivo, sujeto al presupuesto asignado para estos efectos, para adquirir, reparar y reponer oportunamente su equipamiento y material educativo.</p> <p>El establecimiento analiza las causas de pérdida y deterioro del equipamiento y material educativo e implementa medidas efectivas para corregir los problemas evitables, como reparar las goteras de la biblioteca para evitar el deterioro de los</p>	<p>El establecimiento tiene un sistema de inspección semanal para detectar con prontitud los problemas de mantención.</p> <p>El establecimiento cuenta con una caja chica mensual para hacer reparaciones y mantenciones de manera ágil.</p>
---	--	--	--

	<p>educativo: aun contando con presupuesto disponible asignado para estos efectos, pasa más de un semestre entre la detección del problema y su reparación o reposición.</p> <p>El establecimiento analiza y corrige las causas de pérdida y deterioro del equipamiento y materiales educativos de mayor costo, pero no se ocupa de las pérdidas y deterioros de objetos de menor costo unitario, como libros, escritorios, pelotas, entre otros.</p>	<p>libros por humedad.</p>	
--	---	----------------------------	--

