Trabajo final para obtener el Grado de Magister Profesional en Educación

Mención Gestión de Calidad

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO

COLEGIO DIVINO MAESTRO, CERRO NAVIA, REGION METROPOLITANA

Nombre de candidata a magister: Ericka Brantt Bustamante

Nombre del tutor guía: Amely Vivas

Nombre del tutor metodológico Rocío Riffo San Martín

Santiago, Agosto, 2023

Índice

Resumen	3
Introducción	4
Marco teórico	6
Marco contextual	11
Diagnóstico institucional	20
Análisis de resultados	28
Plan de mejoramiento	36
Bibliografía	50
Anexos	51

Resumen.

En Chile, se aprueba la Ley 20.529 en el año 2011, en el marco de las mejoras a la educación en donde nace el sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación, lo que lleva a estar constantemente a mejorar la educación. Esta Ley, impacta en la educación formal mediante un conjunto de políticas, estándares, indicadores, evaluaciones y mecanismos de apoyo y fiscalización a los establecimientos educacionales, para lograr la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes, en los niveles antes mencionados.

Un punto importante es Plan de Mejoramiento Educativo, ya que es la herramienta central de planificación, implementación y evaluación del mejoramiento educativo en escuelas y liceos, en tanto sirve de guía para la evaluación institucional y pedagógica de cada establecimiento.

Es por este motivo que el colegio Divino Maestro se propuso evaluar y autoevaluarse, para poder detectar sus fortalezas y debilidades y mejorar con esta herramienta, la cual concretara un plan con objetivos y metas claras según la necesidad que tengan. Esto a través de una serie de matrices, análisis de encuestas y observaciones que se hicieron al establecimiento todo bajo los estándares de desempeños y aplicando el modelo de calidad de la gestión escolar.

Introducción.

A partir de un hecho histórico en el año 2006, nace la “revolución Pingüina”, la cual dio a comprender que algo no estaba bien en educación, ya que todos los estudiantes fueron a la protesta más grande de la historia de Chile. Es por esto que la presidenta de ese entonces Michel Bachelet, entendiendo el problema dio el primer paso para el dialogo, llevando en el año 2007 el mensaje presidencial a la cámara del senado, para comenzar la discusión de cómo mejorar la Educación en Chile, es así como después de varias reuniones y acuerdo se aprueba la Ley 20.529 naciendo así el sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización.

Es por este motivo que realizar un PME (Programa Mejoramiento de la Educación) ayuda y da los lineamientos para poder mejorar y observar de mejor manera las fortalezas y debilidades de los establecimientos educaciones de modo que podamos hacer mejoras y cambios que ayuden a mejorar el sistema del establecimiento educacional.

Así que comenzamos este trabajo recopilando información útil, sobre el tema teniendo así un marco teórico de la importancia y necesidad de estos cambios, y como se debe realizar explicado de forma breve y sistemática.

Luego conoceremos el lugar al que se va intervenir en esta oportunidad, ya que es un establecimiento educacional, con un 60% de alumnos prioritarios ya que donde se encuentra incierto, es en la comuna de Cerro Navia, cerca de campamentos y rodeados de personas que desean salir adelante, esperando que la educación ayuda a sus hijos e hijas.

Posteriormente se detalla el diagnóstico del centro educativo, para lo cual se aplicó una serie de encuestas a toda la comunidad educativa, la cual contempla directivos, administrativos, docentes, estudiantes y apoderados, además para

completar los datos, se recopilo información sobre los SIMCE aplicados, en donde también podemos apreciar que el establecimiento esta sin grandes avances, durante estos últimos años, solo se ha mantenido con los mismos resultados, sin tener cambios importantes.

Toda la información Obtenida se analizó bajo una rubrica de desempeño, la cual está tomada de los Estándares Indicativos de Desempeño más actualizados, ya que se han ido mejorando. Toda esta información se consideró para hacer el análisis del establecimiento educativo, la cual ayudo a tener una mirada más ampliada del establecimiento, además de ordenada ya que se organizó todo bajo el modelo de calidad de la gestión escolar.

Después de analizar todo bajo el modelo de Gestión de Calidad, comenzaremos a diseñar el PME, en donde se iniciará por obtener los objetivos y metas que debemos proponernos para tener los lineamientos de mejorar los sistemas internos del establecimiento y detectar aspectos que no han sido trabajados de forma oportuna y pertinente a la realidad del sistema que ha implementado el establecimiento educativo.

Luego de definir el plan mejoramiento educativo, se procederá a detallarlo, para dejar claro quien estará a cargo de cierta áreas y metas por cumplir y así poder evaluar este PME y seguir mejorando cada año, logrando tener más adelante metas más ambiciosas.

Marco teórico.

En el actual escenario de la educación, Chile viene avanzando en materias educativas para poder tener una Educación de Calidad, a través del sistema Nacional de Aseguramiento, tanto en el área de Educación Parvularia, Básica y Media, con el propósito de asegurar la equidad y calidad de los procesos educativo, es por esto que en año 2011 nace la Ley Nº 20.529. Esta Ley, impacta en la educación formal mediante un conjunto de políticas, estándares, indicadores, evaluaciones y mecanismos de apoyo y fiscalización a los establecimientos educacionales, para lograr la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes, en los niveles antes mencionados.

En este sentido, este enfoque hace hincapié en los procesos más que en los resultados, logrando proyectar las propuestas de cada comunidad educativa por medio de un trabajo colaborativo y participativo para una mirada sistémica a través de la Agencia de Calidad. Así, los procesos de mejoramiento buscan que las comunidades educativas abarquen y brinden oportunidades a todos los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades y talentos respetando sus intereses y su cultura de origen, generando una convivencia democrática donde todos puedan participar.

Lo anterior se ve reflejado en el siguiente párrafo de la ley 20.529:

"Artículo 26.- Una vez realizada la evaluación a que se refiere el Párrafo 2° de este Título, los sostenedores de los establecimientos educacionales deberán elaborar o revisar su plan de mejoramiento educativo, explicitando las acciones que aspiran llevar adelante para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes y de los otros indicadores de calidad educativa. Dicho plan deberá contener, a lo menos, los objetivos, las estrategias, actividades, metas y recursos asociados al mismo"

En este contexto, a la Agencia de Calidad le corresponderá la evaluación de las instituciones escolares, para fomentar el mejoramiento de la calidad y equidad

de las oportunidades educativas, considerando las particularidades de los distintos niveles y modalidades. En este sentido, los procesos de autoevaluación institucional y los Planes de Mejoramiento Educativo, constituyen antecedentes y procesos relevantes para el Sistema nacional de Aseguramiento de la calidad de la Educación y para los establecimientos.

La implementación de estos diferentes mecanismos, implicará para los establecimientos educativos en sus procesos de autoevaluación, evaluación externa y apoyo técnico pedagógico en la elaboración e implementación de Planes de Mejoramiento Educativo que permitan a los establecimientos educacionales desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades en ciclos de mejora sucesivos.

En este sentido, el nuevo enfoque hace hincapié en los procesos de mejoramiento con foco territorial e interno del establecimiento, proyectando las propuestas de toda la comunidad educativa por medio de un trabajo colaborativo y participativo para una mirada sistémica. Así, los procesos de mejoramiento buscan que las comunidades educativas abarquen y brinden oportunidades a todos los estudiantes en el desarrollo de sus capacidades y talentos respetando sus intereses y su cultura de origen, generando una convivencia democrática donde todos puedan participar.

El Plan de Mejoramiento Educativo, “es el instrumento a través del cual la escuela planifica y organiza su proceso de mejoramiento educativo centrado en los aprendizajes por un período de cuatro años. En él se establecen metas de aprendizaje y las acciones a desarrollar en cada escuela”, lo que implica que cada comunidad educativa transite por las dos fases que lo constituyen:

Fase estratégica (primera fase), cuyas etapas son las siguientes:

La Primera Fase consta de 3 sub etapas: Análisis Estratégico, Autoevaluación Institucional, y establecer Objetivos y Metas Estratégicas para ser abordadas durante los 4 años del ciclo de mejora.

- Análisis Estratégico, el cual consiste en un análisis del PEI, que incluye la reflexión del horizonte formativo y educativo del establecimiento educacional contenido, de manera expresa, en el Proyecto Educativo Institucional.

- La Autoevaluación institucional, en la que se pretende que cada comunidad educativa, en conjunto con su sostenedor, analice diferentes ámbitos de la gestión institucional y pedagógica que impactan en el aprendizaje de sus estudiantes.

- Planificación estratégica, compuesta por objetivos, metas y estrategias a cuatro años, que debieran plantearse para cada una de las cuatro dimensiones (gestión del currículum, liderazgo, convivencia y gestión de recursos) y para el área de resultados del ciclo de mejoramiento. Este proceso permitirá que la comunidad educativa se haga cargo de su realidad, desafíos y proyecciones para la concreción de lo expresa en el PEI.

Fase de períodos anuales (segunda fase), compuesta por las siguientes etapas:

La Segunda Fase corresponde a períodos sucesivos de mejoramiento anual, que permiten ir concretando los objetivos estratégicos, mediante la definición de objetivos anuales y el diseño e implementación de acciones. Esta fase se realiza desde el primer al cuarto año del ciclo PME.

- Planificación Anual es la etapa en que se deben establecer prioridades para la propuesta de mejoramiento del año, en función de las necesidades

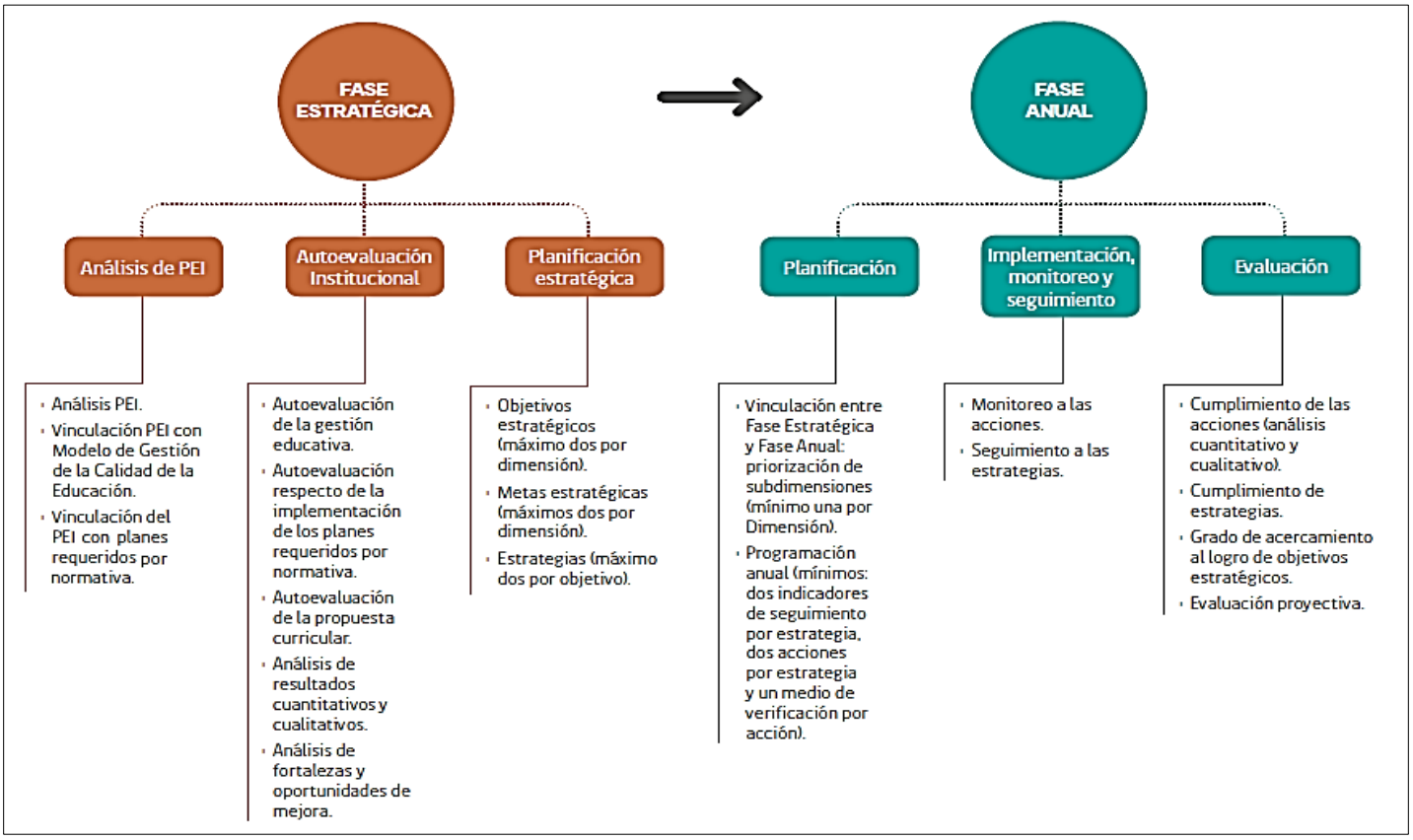
actuales de la comunidad educativa, considerando lo analizado con respecto a su PEI y la interpretación de los datos trabajados durante la fase estratégica.

- Implementación, monitoreo y seguimiento: Junto con la ejecución de las acciones, la etapa de Implementación contempla procesos de monitoreo y seguimiento que permiten estimar, durante la ejecución del PME, el impacto de las acciones planificadas y realizar ajustes que permitan el logro de la propuesta de mejoramiento.

  La implementación adecuada de las acciones implica su ejecución según lo planificado, además de estimar, en perspectiva, si estas contribuyen al mejoramiento de los procesos educativos. Para esto se requieren procesos de monitoreo y seguimiento que permitan realizar las adecuaciones necesarias de manera oportuna.

- Etapa de Evaluación: Esta etapa implica realizar una revisión crítica (de aspectos cualitativos y cuantitativos) al final de cada periodo. Aquí, el equipo directivo y técnico lidera un trabajo colectivo de análisis sobre el impacto de las acciones implementadas y su contribución a la estrategia y, por ende, a la propuesta a mediano plazo.

Las cuales se encuentran resumidas en el cuadro siguiente:



Nota Adaptado del *libro Plan de Mejoramiento Educativo: Orientaciones para su elaboración* (p. 8) 2019 *por la* división de educación general del ministerio de educación, Chile

Como podemos apreciar en el cuadro, muestra la estructura a seguir de los establecimientos educativos con el fin de llevar a cabo un sistemático y exhaustivo análisis de cómo se están haciendo los procesos internos del establecimiento. Por ende, está en constante mejoramiento. Consideremos que un PME culmina cada 4 años con una evaluación del ciclo, logrando así visualizar varios procesos y resultados alcanzados.

Para este trabajo se considerarán las orientaciones en la primera fase, en relación a la revisión de los antecedentes del establecimiento, logrando a través de una encuesta, tener una visión de la comunidad educativa y se construirá la segunda fase a partir de los resultados obtenidos.

Marco contextual.

El establecimiento de Educación Básica Particular Subvencionada Divino Maestro, está ubicada en Lanalhue #1790, población Los Lagos III de la comuna de Cerro Navia, Región Metropolitana, provincia de Santiago.

Perteneciente a la Sociedad Educacional La Frontera Limitada, la cual adquirió en licitación Pública mediante el SERVIU de la Región Metropolitana, dos sitios, con el fin de crear un establecimiento educacional en dicha población, caracterizada por la marginalidad social y de muy escasos recursos, tanto económicos, culturales y educaciones.

El 26 de octubre de 1989 se solicitó al Ministerio de Educación, la autorización para crear un establecimiento de corte particular subvencionado (gratuito) y laico, la cual se concreta entre los meses de diciembre de 1989, enero y febrero de 1990. Abriendo sus puertas e iniciando el año académico en el mes de marzo del mismo año. Las primeras matriculas fueron correspondientes a estudiantes de Kínder a 4° básico, sumando un total de 143 miembros (el establecimiento al estar inserto en medio una población, los estudiantes que asisten y asistieron en esa época eran vecinos del sector) Así se comienza de a poco ir logrando suprimir la falta de cobertura académica en el área territorial.

Entre los años 1991 y 1994 se amplió la cobertura escolar desde Kínder a 8° básico, esto se pudo concretar con la construcción y ampliación de tres salas en el segundo piso. Y posteriormente, al dividirse la jornada escolar y siguiendo con los lineamientos del Ministerio de Educación sobre la educación inicial o prebásica, se agrega el nivel de Prekínder. Además, se construye un amplio comedor para cubrir a todos los nuevos niveles.

El 17 de junio del 2002, obtiene su reconocimiento oficial, según Resolución Exenta 2573. 9

En el año 2018 la Sociedad Educacional La Frontera Limitada siguiendo las nuevas normativas del Ministerio de Educación (Ley N° 20.845, que busca de manera graduar terminar con la selección arbitraria de los estudiantes, elimina el copago y prohíbe el lucro en los establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado) pasa a llamarse Corporación Educacional La Frontera del Futuro, cuyo representante legal es don Luis González Pérez.

El nivel socioeconómico del sector de que pertenece la escuela, Cerro Navia se caracteriza por ser vulnerable, con actividades laborales variables y esporádicas de las familias, debido a que en las cercanías se encuentran dos campamentos, los cuales son Toma 17 de Mayo y Violeta Parra. Los alumnos de nuestro establecimiento, en su mayoría pertenecen a familias de escasos recursos. Los jefes de hogares en las familias biparentales (muy pocas) son generalmente trabajadores esporádicos, no superando el ingreso mínimo mensual. También se presentan casos de alcoholismo y familias uní-parentales donde la mujer es la dueña de casa y jefa de hogar o vive con su familia de origen (abuelos de los niños). La situación educacional de los habitantes de esta localidad, en un alto porcentaje es básica y Enseñanza Media Incompleta, lo que conlleva, a que los alumnos en gran parte de su quehacer educativo no tengan el apoyo de sus padres, por falta de educación y conocimientos que ellos muestran, para apoyarlos en la labor educativa.

En la cercanía del establecimiento cuenta, con una pequeña plaza, un consultorio pequeño, la junta de vecinos y además en el sector está en construcción Parque Costanera Sur, lo que ha conllevado a tener muchas dificultades para tener buenos accesos debido al cierre de calles.

En nuestro establecimiento educacional vemos a diario tanto a estudiantes contentos y dispuestos a participar en su aprendizaje, como otros que juegan en forma violenta y están desmotivados, desinteresados por su superación personal, lo que al interior de las clases se manifiesta en algún momento, con actitudes y comportamientos desadaptados al contexto y ritmo de aprendizajes del grupo curso. Nuestra educación está centrada en el alumno, en el Desarrollo Humanista de la

personalización y socialización, apuntando a una formación en actitudes y valores, teniendo en cuenta la afectividad basada en la comunicación y las buenas relaciones humanas y el respeto hacia nuestras tradiciones. El colegio se iguala con un Paradigma Constructivista que apunta al desarrollo de competencias necesarias para la construcción de aprendizajes y meta cognición tales como: Autoaprendizaje, desarrollo del pensamiento, creatividad, participación, colaboración, indagación, experimentación, reflexión, y retroalimentación.

Dos miércoles al mes el equipo técnico-pedagógico en conjunto con los docentes se reúnen en jornadas de Consejo de Profesores, en donde se abordan diferentes temáticas relacionadas con la escuela o situaciones pedagógicas que ocurren en el establecimiento, logrando realizar acuerdos en conjunto para solucionar estos temas. Además, semestralmente se realiza una reflexión pedagógica y revisión de la gestión en el aula, las prácticas pedagógicas, las estrategias metodológicas, el rendimiento escolar, la evaluación y la retroalimentación, la toma de acuerdos sobre temas académicos y sociales de la comunidad educativa, la generación de programas y proyectos específicos y la actualización profesional. El establecimiento se encuentra en un nivel de desempeño medio, en la rendición de SIMCE, ya que desde el año 2017, se ha ido incrementando, aun así, se sigue trabajando para mejorar estos resultados, tanto en el área de matemática como lenguaje

El Equipo directivo, los docentes y la encargada de convivencia escolar se esfuerza para lograr y solucionar las diversas problemáticas que se presentan tanto en el entorno, como en el interior del Colegio, buscando estrategias y metodologías de trabajo pertinentes a la realidad cotidiana con el fin de superar dichas dificultades y así optimizar la obtención de logros.

El Colegio adopta para estos fines la siguiente estructura: Equipo Directivo, dirigido por el director, la jefa de la Unidad Técnico Pedagógica (UTP), Coordinadora Académica, y docentes representantes de los distintos niveles, tiene un cuerpo docente de 13 profesores, 2 educadoras, 3 educadores diferenciales, una

psicopedagoga, una fonoaudióloga, una psicóloga, una funcionaria administrativa, dos auxiliares de servicio y 4 manipuladoras

El colegio pertenece a la Corporación Educacional La Frontera del Futuro, no se cobra mensualidad. En lo comunitario se establecen relaciones a través del Centro General de Padres que colabora en unión con el cuerpo docente y Dirección en las actividades pedagógicas, tales como fiestas patrias, día del alumno, día del profesor, entre otras.

En relación a los recursos materiales el establecimiento cuenta con un laboratorio de computación y una biblioteca CRA. De acuerdo a lo estipulado por el Ministerio de Educación el establecimiento se rige por Los planes y programas de estudio están de acuerdo a lo que establece el Ministerio de Educación que establece las bases curriculares de Educación Parvularia y de Educación básica, en sus diferentes asignaturas.

La Escuela Divino Maestro, imparte la modalidad regular de Enseñanza General Básica y Pre básica, contando con los siguientes niveles:

- **Educación Parvularia (nivel de transición):** Kínder y prekínder.
- **Educación Básica:**

EGB ciclo I: 1°, 2°, 3° y 4 año o grado de escolarización

EGB ciclo II: 5°, 6°, 7° y 8° año o grado de escolarización

Jornada escolar de la Escuela Divino Maestro

Las dependencias administrativas de la Escuela Divino Maestro, estarán disponibles de lunes a viernes desde las 9:00 a 18:00 horas, a excepción de los feriados legales correspondientes a cada año. De igual manera, en momentos de suspensión de actividades académicas a nivel ministerial.

La puntualidad para los miembros de la comunidad educativa de la Escuela Divino Maestro, es una expresión de responsabilidad personal y social. Por lo que

sus puertas se abren a las 7:30 horas en la jornada de la mañana y a las 13:30 en la jornada de la tarde.

El horario de clases de la Escuela Divino Maestro, es diferentes dependiendo de la jornada escolar:

- Lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas en la jornada de la mañana.

- Lunes a viernes de 14:00 a 19:00 horas en la jornada de la tarde.

Educación Pre básica: Prekínder	**Inicio:** 14:00 horas	**Término:** 18:00 horas	**RECREOS** **1°:** 15:30- 15:45 horas **2°:** 17:15- 17:30 horas
Educación Pre básica: Kínder	**Inicio:** 8:30 horas	**Término:** 12:30 horas	**RECREOS** **1°:** 9:30- 9:45 horas **2°:** 11:30- 11:45 horas
Educación Básica (1° a 4°)	**Inicio:** 14:00 horas	**Término:** 19:00 horas	**RECREOS** **1°:** 15:30- 15:45 horas **2°:** 17:15- 17:30 horas
Educación Básica (5° a 8°)	**Inicio:** 8:00 horas	**Término:** 13:00 horas	**RECREOS** **1°:** 9:30- 9:45 horas **2°:** 11:30- 11:45 horas

Horarios de escuelas sin jornada escolar completa para 7° y 8° básico

7° Básico

Lunes (8:00 a 2:45 horas) – jueves (8:00 a 1:45 horas)

8° Básico

Miércoles (8:00 a 2:45 horas)- jueves (8:00 a 1:45 horas)

Horario de almuerzo para ambas jornadas escolares de la Escuela Divino Maestro

Jornada mañana:

A partir de las 12:45 horas comienzan a ir por curso desde 5° a 8° año básico.

Jornada tarde:

A partir de las 13:30 horas comienzan a llegar los estudiantes que reciben el programa de JUNAEB hasta las 14:00 horas.

Antecedentes académicos del establecimiento

A continuación, se detallarán algunos antecedentes del establecimiento entre ellos los resultados de SIMCE* tanto de 4to como de 8to Básico y todos fueron sintetizados en los siguientes cuadros resumen para poder apreciar de mejor manera los resultados.

Simce

Puntaje promedio 4°Basico	Resultados 2015	Resultados 2016	Resultados 2017	Resultados 2018	Resultados 2022
Lenguaje y Comunicación	238	247	246	255	244
Matemática	231	242	249	235	234

*ver anexos

Simce 4to Básico

	Indicador	Dimensión	Puntaje 2015	Puntaje 2016	Puntaje 2017	Puntaje 2018	Puntaje 2022
Desarrollo personal y social	Autoestima académica y motivación escolar	Autopercepción y autovaloración académica	69	70	68	74	68
		Motivación escolar	73	81	68	78	74
	Clima de convivencia escolar	Ambiente de respeto	67	68	64	66	69
		Ambiente organizado	77	86	71	79	83
		Ambiente seguro	63	74	67	69	73

	Participación y formación ciudadana	Sentido de pertinencia	71	85	77	70	84
		Participación	70	70	74	74	76
		Vida democrática	79	87	76	79	82
	Hábitos de vida saludable	Hábitos de autocuidado	73	80	84	83	88
		Hábitos alimenticios	69	80	76	70	69
		Hábitos de vida activa	65	56	71	69	58

Simce 8vo Básico

Puntaje promedio 8°Basico	Resultados 2013	Resultados 2014	Resultados 2015	Resultados 2017	Resultados 2019
Lenguaje y Comunicación	223	218	227	218	210
Matemática	233	238	235	241	240
Historia	-	242	-	-	238

*Ver anexos

Simce 8vo Básico

	Indicador	Dimensión	Puntaje 2014	Puntaje 2015	Puntaje 2017	Puntaje 2019
Desarrollo personal y social	Autoestima académica y motivación escolar	Autopercepción y autovaloración académica	75	71	72	73
		Motivación escolar	77	68	76	78
	Clima de convivencia escolar	Ambiente de respeto	70	66	69	69
		Ambiente organizado	80	78	83	84
		Ambiente seguro	80	66	75	76
	Participación y formación ciudadana	Sentido de pertinencia	80	65	78	74
		Participación	78	71	67	79
		Vida democrática	85	69	78	77
	Hábitos de vida saludable	Hábitos de autocuidado	79	67	79	74
		Hábitos alimenticios	-	56	76	72
		Hábitos de vida activa	75	63	65	57

Matricula del establecimiento

Curso	Matricula 2023
Pre-Kínder	23
Kínder	21
1ro Básico	29
2do Básico	40
3ero Básico	29
4to Básico	20
5to Básico	29
6to Básico	22
7mo Básico	30
8vo Básico	27
Total	270

Cuadro síntesis de planta docente

Personal	Cantidad
Director	**1**
Jefa de UTP	**1**
Coordinadora	**1**
Secretaria	**1**
Docentes	**13**
Educadoras	**2**
Educadora diferencial	**3**
Personal Cra	**1**
Psicopedagoga	**1**
Fonoaudióloga	**1**
Psicóloga	**1**
Asistente de aula	**3**
Personal de aseo	**2**
Manipuladora de alimentos	**4**
Total personal del establecimiento	**35**

Diagnóstico institucional.

Para realizar este diagnóstico debemos tener presente los Estándares Indicativos de Desempeño, ya que se consideran para instalar buenas prácticas de gestión y constituyen un modelo que entrega orientaciones y lineamientos para la realización de la autoevaluación, la conducción de la evaluación externa, la entrega de recomendaciones de mejora, la implementación del apoyo externo y la elaboración del plan de mejoramiento.

Por ende, debemos tener consideraciones las 4 dimensiones las cuales son Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia y Gestión de recursos; las cuales tiene cada una 3 subdivisión, las cuales se detallan en el siguiente cuadro:

Nota: imagen extraída del texto de Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores, 2021

Los estándares Indicativo de Desempeño están confeccionados a través de una rubrica, por lo tanto, el trabajo educativo que se realiza al interior del establecimiento se mide por niveles de desarrollo, lo que facilita un análisis tanto de forma cualitativa como cuantitativa, teniendo así una visión más global del establecimiento, por ende, en el siguiente cuadro se detallara los niveles que se contemplan para el diagnóstico, el cual se realizara por Dimensión y subdimensiones para que sea más ordenado y detallada la investigación.

Cuadro de niveles de desarrollo según la rubrica

Desarrollo débil El proceso de gestión no se ha implementado o presenta problemas que dificultan el funcionamiento del establecimiento. Este nivel da cuenta de la inexistencia del proceso de gestión, o bien grafica prácticas que revelan deficiencias o faltas graves. Refleja la necesidad de trabajar urgentemente con miras a su implementación.
Desarrollo incipiente El proceso de gestión se implementa de manera asistemática o incompleta, por lo que su funcionalidad es solo parcial. Este nivel identifica algún grado de desarrollo del proceso de gestión, pero este resulta insuficiente. Reconoce una implementación en la dirección correcta, pero que requiere ser mejorada.
Desarrollo satisfactorio El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, ya que cumple con los procedimientos, prácticas, cualidades o logros necesarios para que sea funcional. Este nivel describe un desarrollo adecuado del proceso de gestión, acorde con la realidad del sistema educacional chileno. Se espera que los establecimientos alcancen este nivel.
Desarrollo avanzado El proceso de gestión se encuentra instalado, es estable y efectivo, e incluye prácticas institucionalizadas, destacadas o innovadoras que impactan positivamente en el funcionamiento del establecimiento. Este nivel describe un desarrollo del proceso de gestión que excede los parámetros esperados. Reconoce una implementación ejemplar, y muestra una perspectiva de mejora y un horizonte de desafío a los establecimientos que han alcanzado el Nivel de Desarrollo Satisfactorio.

Para el presente diagnóstico se contempló una serie de acciones de observación en conjunto con una encuesta para poder realizar la investigación, para poder obtener una visión más globalizada del establecimiento.

La primera dimensión es Liderazgo, la cual contempla 3 subdivisiones, podemos apreciar en el cuadro[1] sobre “Liderazgo del sostenedor” que se enfoca en el director es principalmente que es 100%DEBIL en todos sus estándares, debido a que el sostenedor, es una persona de edad avanzada tiene 83 años, por ende su participación en todas las actividades escolares es muy vaga, solo se mantiene

[1] Ver anexos cuadro 1 de Dimensiones Liderazgo

informado de forma telefónica, tanto comunicándose con el director como jefa de UTP, para resolver problemas menores o autorizando algunas áreas financieras que se necesiten.

En relación de la subdivisión “Liderazgo del director”, la cual consta de 5 estándares de desempeño podemos decir que tiene 60% es un estándar incipiente lo que quiere decir que el Director se enfoca en labores administrativas demasiado tiempo sin salir mucho de su oficina, solo da su opinión respecto al trabajo educativo en consejos y solo menciona que se debe tener un mayor compromiso y 40% Satisfactorio, lo lleva a entender que si genera un buen ambiente laborar y mantiene informado sobre algunos temas educativos o acontecimiento al personal educativo y de la comunidad educativa.

Con respecto “Planificación y gestión de resultados” podemos apreciar de los 3 estándares, el 33,3% es Débil, ya que no se monitorea el PME, ni se han designado personal para esto debido a la rotación alta del personal Educativo del establecimiento, un 33,3% es Incipiente, ya que se considera el PEI, recordando siempre la visión y misión del establecimiento, y viendo algunos temas tales como resultados obtenidos y casos de algunos estudiante recordando valores y sellos del centro y un 33,3% en Satisfactorio, ya que el centro es super riguroso con los registro del establecimiento, tanto en retiro de los estudiantes, llegadas, reuniones y calendarios.

Podemos decir entonces que, con respecto a la dimensión de Liderazgo, de sus 3 subdimensiones, la más débil es con respecto al sostenedor ya que se encuentra 100% Débil, que es el área más a trabajar y las respecto al director solo un 60% es Incipiente por lo tanto se debe seguir trabajando en esta área al igual la que involucra la planificación y gestión ya que falta fortalecer los demás estándares que involucra el PME y el PEI.

La segunda dimensión “Gestión pedagógica”, la cual consta de 3 subdivisiones, podemos apreciar en el cuadro[2] la primera está centrada en la “Gestión curricular” la cual tiene un 60% de Incipiente en el estándar, centrado principalmente en el área técnico-pedagógico la cual contempla el tener un horario establecido, horas designadas y planificaciones, pero el director o jefa de UTP no están encima de que esto se cumpla a cabalidad o dan mayor apoyo a esta área. Podemos ver un 20% Débil en relación a apoyo al docente, ya que no hay retro alimentación de las clases o trabajo administrativo, planificación u otro que hacer; otro 20% es Satisfactorio el cual está centrada en todo lo relacionado con la planificación anual por parte del establecimiento, calendarización y cumplimiento de esta.

En relación a la segunda subdivisión de “Enseñanza y aprendizaje en el aula”, tenemos 66,6 de Satisfactorio, ya que se centra mucho el trabajo pedagógico en relación a la disposición del docente ya que comienza la clase con un objetivo claro, mucho entusiasmo y realiza tareas conforme a sus objetivos de aprendizaje. Un 33,3 es Incipiente, ya que los docentes a pesar de llegar puntuales al aula pierden tiempo en iniciar, ya que cuesta captar la atención de los estudiantes, los docentes solo evalúan los contenidos no las competencias de los estudiantes, se exige que se cumplan las normas de comportamiento en clases y no se tolera que conversen los estudiantes de otros temas.

La tercera subdivisión “Apoyo al desarrollo de los estudiantes”, podemos decir que tiene un 60% de Satisfacción, ya que en el establecimiento está centrado en los estudiantes y su relación con el establecimiento, por ende en consejo de profesores se habla caso a caso para ver los apoyos que se puedan brindar, hay talleres pensados en los estudiantes, además se trata de brindar un apoyo sistematizado tanto en las informes como acercándose a la familia, observaciones contante de conducta y llevar registro de todos los acontecimientos. Podemos apreciar que el 20% que es Incipiente tiene que ver con involucrar la cultura de

[2] Ver anexos cuadro 2 de Dimensiones Gestión Pedagógica

familias extranjeras, ya que se acepta a los estudiantes, pero no hay mayor acercamiento a su cultura.

Podemos concluir que, en la Dimensión de Gestión Pedagógica, podemos apreciar que la subdivisión más desarrollada en el establecimiento, es el “apoyo al desarrollo de los estudiantes” y “Enseñanza y aprendizaje en el aula”, ya que al ser un establecimiento pequeño se centra especialmente en los estudiantes, prestando mucha atención a su desarrollo académico y social; ya que se intenta enseñar de una manera algo tradicional aun así centrada en el estudiante.

La tercera Dimensión “Dimensión Formación y Convivencia” la cual contempla 3 subdivisiones, podemos apreciar en el cuadro[3] sobre “Formación” el 60% de los estándares es Incipiente, por ende el equipo directivo entrega lineamientos transversales para coordinar las acciones formativas cotidianas, pero solo involucra algunos integrantes del personal educativo, apoyo a los docentes es de forma personal no hay un plan o procedimiento educativo para apoyarlos; un 20% es un estándar débil con respecto a la alimentación saludable y hábitos saludables, no hay ningún programa en el establecimiento que lo respalde; y por ultimo un 20% satisfactorio ya que se promueve de manera activa que la familia y apoderados participen en el proceso educativo de los estudiantes, ya que se cita a los apoderados según sea el caso.

La segunda subdivisión es “Convivencia” es 100% Satisfactorio, ya que el establecimiento fomenta el trabajo en equipo y con otras entidades tales como HPV, se evita la discriminación y se logra integrar a los estudiantes tanto en género como discapacidades, se trabaja en difundir el manual de convivencia escolar, compromiso con los apoderados, son estrictos con las salidas y entradas del establecimiento, se gestiona en el primer ciclo reglas de conductas a través del sistema de semáforo, para que comprendan su comportamiento, entre otras acciones.

[3] Ver anexos cuadro 3 de Dimensiones Formación y Convivencia

La última subdivisión es con relación a “Participación y vida democrática” el 80% es Incipiente, lo que quiere decir que falta un trabajo más exhaustivo, ya que solo se exponen algunas participaciones tales como torneos y campeonatos pero todo fomentado por el docente ninguno por los propios estudiantes, aún falta trabajo sobre el sentido de responsabilidad con el medio ambiente, a pesar que hay una campaña del reciclaje, pero no hay mayor difusión del tema, los estudiantes pueden expresar algunas ideas, ya que no hay debates o personal para conversar con director, además los estudiantes tienen directiva entre ellos, pero sin hacer campañas solo votando rápidamente, sin campañas ni presentaciones, 20% es Satisfactorio ya que la escuela promueve la participación activa en la comunidad educativa, ya que usa medios informativos tales como circulares mensajes al grupo WhatsApp, diarios murales, entre otros

Como podemos determinar que, en la División de Formación y Convivencia, la subdivisión que más se destaca en un 100% es la convivencia, la que está enfocada a la relación que tienen los estudiantes con el establecimiento, siento su principal fortaleza en el trabajo educativo, y loque le sigue es un 80% que se refiere a Incipiente en el área de Participación y vida democrática, que a pesar que falta un trabajo más exhaustivo, de igual forma intentan mejorarlo y proyectarlo en el establecimiento.

La cuarta Dimensión Gestión de recursos la cual contempla 3 subdivisiones, podemos apreciar en el cuadro[4] sobre “Gestión de personal” es un 80% Satisfactorio, ya que cuenta con un equipo organizado y comprometido ya que se organizan de tal modo de no tener ausencias docente y al tenerlas poder suplir esos vacíos, para que los estudiantes no se vean afectados, para lo cual se implementa una estrategia que es tener un buen clima de trabajo, haciendo que todo el personal puedan relacionarse y un punto a destacar es que cada vez que se solicita un docente, la Jefa de UTP se fija en que sea cercando al centro educativo, ya que con esto se disminuye el tiempo de respuesta cuando hay reemplazos. Otro punto a

[4] Ver anexos cuadro 4 de Dimensiones Gestión de Recursos

considerar es que siempre hay un apoyo en el que hacer pedagógico, ya que la jefa de UTP se encarga de hacer una reunión individual con cada docente para apoyarlo, cabe destacar que con temas personales también hace un apoyo significativo, que ayuda al docente a tener más confianza en los directivos. Por lo mismo se generan unas buenas reuniones técnico-pedagógicas que tienen un buen clima laboral, logrando tocar temas sensibles, sin ofender o pasar a llevar a los demás docentes. Y hay un 20% incipiente que tiene que ver con las necesidades pedagógicas y administrativas, ya que a pesar que se gestiona el plan anual y las planificaciones. siempre se van modificando y teniendo que siempre estar ajustando todos los calendarios

En la subdimensión de “Gestión de recursos financieros” la cual tiene un 80% de Satisfactorio ya que es un establecimiento que se preocupa de sus estudiantes ya que mensualmente y semestralmente se preocupan de evaluar la asistencia de sus estudiantes, llamando a sus apoderados para saber por qué están faltando, todo esto queda detallado en actas donde se registra todo lo que ocurre además de tener cartas de compromiso de los apoderados, esta relación estrecha que tiene el establecimiento con sus estudiantes es lo que lleva que en el proceso de matrícula participen todo el personal educativo, desde las auxiliares de aseo hasta los directivos, todo tienen una función y se cumple a cabalidad, siendo un proceso super ordenado. En este punto podemos apreciar que el director logro realizar una lianza con Santillana y HPV, en donde ayudan a tener una visión externa de los procesos del establecimiento, además desde el consultorio nos ayudan con los programas dentales y vacunatorios; y hace dos años se implementó la evaluación docente en el establecimiento. Además, en este punto tenemos un 20% del estándar de incipiente ya que el PEI se monitorea de forma semestral y todo lo que tiene que ver con recursos es caso a caso, ya que el director igual contempla gastos pequeños para algunos recursos materiales extras que se pueden presentar durante el año.

En la subdivisión de “Gestión de recursos educativos”, podemos apreciar un 100% Satisfactorio, ya que se asegura de mantener una infraestructura adecuada

implementando murales actualizados bajo una rotación entre los docentes, cuenta con un personal de aseo y procedimientos en caso de daño al mobiliario del establecimiento, además cada año van mejorando parte del establecimiento dentro de las posibilidades presupuestaria. Se aseguran de contar con los recursos didácticos tales como entregarles PC portátiles a todos los docentes, tener un sistema visual en todas las salas, como los proyectores y pizarra inteligentes, también se cuenta para trabajar con tables y sala de computación. También se asegura de contar con una biblioteca escolar CRA, en óptimas condiciones tales como tener un encargado, un sistema de préstamo de los libros, y programas de fomento lectura desde educación parvularia hasta octavo.

Para concluir de esta dimensión de Gestión de recursos, que el 100% de los estándares está enfocado, en la subdivisión de Gestión de recursos educativos, ya que con el 100% de cumplimiento, el establecimiento va en camino a seguir mejorando, ya que los recursos si se gastan en las necesidades de la escuela y en los estudiantes; como en el equipo directivo.

Debemos tener en cuenta que este centro educativo tiene una población baja ya que solo cuenta con 279 estudiantes, 35 en personal educativo y directivo, por ende, el tener solo un curso de prekínder a octavo hace la posibilidad de tener una visión más global de sus propios estudiantes y un control sobre lo que ocurre tanto en el aula como el compromiso de los padres con el establecimiento, ya que muchas veces.

Podemos apreciar que los resultados SIMCES, se han mantenido a lo largo de estos años, sin tener variaciones considerables, lo que da a entender que el trabajo solo se ha mantenido, sin tener mayores logros, como se aprecia en los estándares que el centro va en vías de mejorar, pero para lo cual deberá mejorar su PME, ya que necesita concretar metas, objetivos y planes, para mejorar sus resultados.

Análisis de resultados.

Análisis de PEI y Autoevaluación Institucional

Para poder confeccionar el PME, requerimos de una mirada ampliada, y debe estar declarado en el PEI. Para lo cual iniciaremos con una revisión de sus componentes y los vincularemos con los distintos elementos de la gestión educativa.

Componentes del PEI	Definición
Visión	Nuestra escuela pretende entregar una educación de calidad, desarrollando habilidades, hábitos y valores, para formar personas integras que puedan desenvolverse en la sociedad, respetando la diversidad, ser un aporte y un agente de cambio.
Misión	Formar alumnos responsables, solidarios, autónomos y competentes. Respetando normas basadas en el bien común y la diversidad, con un constante espíritu de superación, evitando así la deserción escolar.
Sellos	❖ **Respeto a la diversidad**: reconocer la legitimidad y existencia en el universo de la diversidad humana, animal y ecológica, logrando valorarla, por lo anterior, el respeto se enfoca en el cuidado y reconocimiento con amor del propio ser y de lo que nos rodea. ❖ **Formar personas integras:** integrar valores y competencias en los estudiantes de modo que logren formar conciencia de las consecuencias de sus actos, de la importancia de asumir y cumplir compromisos como una forma de respeto a sí mismos y a otros. ❖ **Formar estudiantes con altas expectativas:** Inculcar en los estudiantes, que pueden lograr todas las metas y objetivos que se propongan, animándolos a seguir en el proceso educativo y generen confianza en si mismo.
Valores y competencias	**Respeto:** reconocimiento a la legitimidad y existencia en el universo de la diversidad humana, animal y ecológica, por lo anterior, el respeto se plasma en el cuidado y reconocimiento con amor del propio ser y de lo que nos rodea.

	Responsabilidad: Conciencia de las consecuencias de nuestros actos, de la importancia de asumir y cumplir compromisos como una forma de respeto a sí mismos y a otros. **Solidaridad:** manifestación de nuestro amor y cuidado hacia el otro, desde el reconocimiento de su necesidad y el deseo de compartir generosamente. **Honestidad:** Comportamiento sincero, apegado a la justicia y a la verdad, en el discurso y la acción. **Esfuerzo y perseverancia:** Frente a sus dificultades y/o adversidades demostrando resiliencia. **Participación y compromiso:** Frente a una meta en común o personal, contribuyendo positivamente a su logro o cumplimiento.

Vinculación del PEI con el Modelo de Gestión de la Calidad Escolar

En este punto realizaremos una nueva revisión al PEI y lo vincularemos con el modelo de Gestión de la Calidad Escolar y serán vinculados con los sellos educativos que tiene el establecimiento, de modo de ver si tienen alguna relación.

Sellos	Dimensión Gestión pedagógica	Dimensión Liderazgo	Dimensión convivencia	Dimensión Gestión de recursos
Respeto a la Diversidad	PEI:" Difundir prácticas para conseguir una buena convivencia, como las habilidades requeridas para la resolución pacífica de conflictos (conocimiento de sí mismo, inteligencia emocional, pensamiento creativo y crítico, centramiento y comunicación eficaz)"	PEI:" Fortalecer vínculos con los estudiantes y apoderados para involucrarlos en los procesos pedagógicos"	Contar con el reglamento interno y Manual de Convivencia escolar	PEI: "Gestionar personal idóneo para los requerimientos y necesidades del establecimiento."

Formar personas integras:	Practicas educativas: “Asignan actividades que pueden realizar solos según su edad, necesidades e intereses, como leer, resolver ejercicios, realizar investigaciones, preparar presentaciones, entre otras.”	PEI objetivo:” Potenciar los Objetivos de aprendizaje que les permitan enfrentar desafíos pedagógicos tanto de forma individual como grupal”	Manual de convivencia, indica objetivo claro:” Contribuir elementos para el desarrollo del sentido de pertenencia e identidad con la Escuela Divino Maestro, en la comunidad educativa, poniendo el principal foco en los/as estudiantes desde nt1 a 8° año básico.”	PEI Objetivo:” Gestionar recursos pedagógicos y salidas del establecimiento, según lo permita la contingencia de salud.”

Formar estudiantes con altas expectativa.	PEI Objetivos" Establecer niveles de logros de los alumnos/as en relación a series históricas de rendimiento académico"	PEI: "Formar alumnos responsables, solidarios, autónomos y competentes. Respetando normas basadas en el bien común y la diversidad, con un constante espíritu de superación, evitando así la deserción escolar"	PEI: Acrecentar las vías de comunicación a toda la Comunidad Educativa.	PEI Objetivo:" Establecer actividades de apoyo pedagógico, sanitario u otro; para fortalecer las dificultades de los estudiantes."

Para el siguiente análisis destacaremos las Fortalezas y debilidades, para poder apreciar mejor este punto, se realizará un cuadro para poder visualizar y destacar este punto.

Dimensión	Fortaleza	Debilidades
Gestión Pedagógica	✓ El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional, con sellos definidos. ✓ El director vela por aun buen ambiente laboral. ✓ Esta muy organizado el calendario escolar, con fechas establecidas al inicio del año. ✓ Al iniciar las clases Todos los docentes anuncian los Objetivos a trabajar en todas las clases. ✓ Horario de docentes bien distribuido y cumplimiento de este, tanto para atención de apoderados como planificaciones. ✓ Docentes, equipo técnico y estudiantes participan activamente en las iniciativas escolares	⌦ No hay acuerdos en las metodologías o practicas pedagógicas entre los docentes. ⌦ No se hacen observaciones al trabajo docente por parte del equipo técnico pedagógico. ⌦ No hay revisiones de las planificaciones ⌦ Solo hay evaluaciones cuantitativas no cualitativas, por ende, falta medir actitudes. ⌦ Hay demoras en iniciar las clases, ya que hay interrupciones por parte de los docentes ⌦ Se aceptan estudiantes extranjeros, pero no se promueve la cultura de ellos, solo la cultura de Chile

Liderazgo	✓Se promueve un buen amiente laboral ✓Se entrega materiales educativos a los docentes tales como notebook, material de oficina, libros, entre otros, ✓ Se realizan talleres de capacitación para el personal docente y asistentes de salas, gestionados por el equipo PIE como gestores externos como HPV ✓Se promueve el compromiso con la educación en los consejos de profesores. ✓Se muestran los resultados de las evaluaciones y se realiza talleres reflexivos	⌦ El sostenedor no puede participar activamente en sus gestiones ⌦ No se monitorea el PME ⌦ El equipo técnico-pedagógico pasa mucho tiempo en la oficina viendo temas administrativos. ⌦ Falta asignar responsabilidades en las metas, y acciones pedagógicas.
Convivencia escolar	✓El colegio cuenta con un encargado de convivencia y un manual actualizado. ✓Buen ambiente laboral ✓En Ed. parvularia existe una comunicación fluida, mayor compromiso en las actividades escolares y reconocimiento del sello educativo por parte de los padres y apoderados. ✓Se socializa con los padres y apoderados las distintas actividades que realiza la escuela, además de citaciones para conocer su realizada. ✓Existen Protocolos en caso de Violencia en el establecimiento	⌦ No hay registros de los avances de la convivencia escolar. ⌦ Falta difundir el Plan de Gestión de Convivencia Escolar a toda la Comunidad Educativa ⌦ Falta difundir prácticas para conseguir, las habilidades requeridas para la resolución pacífica de conflictos ⌦ Se necesita promover y fortalecer el desarrollo y aplicación de los valores institucionales, los cuales nos distinguen como comunidad educativa y se encuentran declarados en el Proyecto Educativo Institucional. ⌦ El establecimiento no evalúa el impacto del plan de formación

Gestión de Recursos	✓Se le paga al personal en los tiempos debido ✓Se les otorga material tecnológico para trabajar, además de financiar recursos extras en caso de necesitar una actividad especial. ✓Se paga horas extras en caso de reemplazo a otro docente. ✓Al inicio de año se da a conocer la cuenta pública del establecimiento a toda la comunidad educativa. ✓Se realiza evaluación Docente.	⌦ Falta dar a conocer el presupuesto en función de las necesidades detectadas, a los docentes. ⌦ No existen protocolos de incentivos y reconocimientos al personal.

Plan de mejoramiento.

Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégico
Gestión Pedagógica	Apoyar y fortalecer a los docentes de aula para coordinar metodologías, planificar de forma colaborativa, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en forma sistemática, asegurando la cobertura curricular y estrategias didácticas en el aula, con el fin de aumentar la efectividad de la labor educativa.	El 100% de los docentes de aula para coordinar metodologías, planificar de forma colaborativa, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en forma sistemática, asegurando la cobertura curricular y estrategias didácticas en el aula, con el fin de aumentar la efectividad de la labor educativa
Liderazgo	Fortalecer el liderazgo del sostenedor, director, y el equipo de liderazgo educativo, en relación a la revisión, actualización y apropiación del PEI, PME, Plan de Gestión Convivencia Escolar y Reglamento Interno, fomentando el desarrollo de una cultura de gestión, de altas expectativas e inclusiva	El 100% de los estamentos involucrados participan, reconocen y se apropian del PEI, PME Plan de Gestión Convivencia Escolar y Reglamento Interno, fomentando el desarrollo de una cultura de gestión, de altas expectativas e inclusiva
Convivencia escolar	Difundir la formación social, ética, de participación y de una cultura de sana convivencia de los estudiantes, a través de la implementación de un programa de formación cultural, identidad positiva, pertinencia y de gestión de convivencia escolar.	El 100% de los estudiantes conozca la implementación del programa de formación cultural, identidad positiva, pertinencia y de gestión de convivencia escolar.

Gestión de Recursos	Complementar de manera efectiva la provisión, organización y uso de los recursos educativos necesarios para potenciar el aprendizaje de los estudiantes	El 100% de organización y uso de los recursos educativos necesarios para potenciar el aprendizaje de los estudiantes

Para un año

Dimensión	Sub dimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión Pedagógica	**Información y Análisis**	Estimar en el presupuesto para la carga horaria de los docentes, por todo un año.	100% de los docentes reciben más horas para concretar un lineamiento de articulación y metodología en el primer ciclo de enseñanza	➢ Contemplar más horas pedagógicas a los docentes, para coordinar articulación y metodologías.	Director y jefa de UTP
	Preparación de la enseñanza	Programar un plan de observación de prácticas educativas, para mejorar las metodologías y la labor educativa	100% de los docentes observarlos en clases con una rubrica de desempeño logrando establecer metodologías y acciones educativas nuevas en el aula de clases	➢ Realizar observaciones periódicas por asignatura de forma semestral ➢ Realizar y aplicar un rubrica de desempeño para unificar el trabajo educativo como lineamiento	Jefa de UTP y Coordinadora

	Acción docente en el aula	Apoyar y fortalecer a los docentes de aula para coordinar metodologías, planificar de forma colaborativa, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en forma sistemática, asegurando la cobertura curricular y estrategias didácticas en el aula, con el fin de aumentar la efectividad de la labor educativa.	El 100% de los docentes de aula para coordinar metodologías, planificar de forma colaborativa, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en forma sistemática, asegurando la cobertura curricular y estrategias didácticas en el aula, con el fin de aumentar la efectividad de la labor educativa	➢ Realizar reuniones extras con los docentes de educación básica y educadoras, para coordinar metodologías. ➢ Articular metodologías de nt1 a primer ciclo básico ➢ Acordar metodología de inicio a la escritura. ➢ Establecer en el PEI que tipo de métodos utilizaran para la labor educativa ➢ Implementar metodología de pausa activa en las clases, como estrategia de atención en los estudiantes.	Coordinadora y Docentes

	Evaluación de la Implementación Curricular	Comparar resultados de las observaciones a las clases y detallar el impacto	50% de las observaciones detallar el impacto que pueden tener en la implementación del PME y 50% de las observaciones delimitar el aporte de los procesos de enseñanza en el aula, para evaluar las metodologías	➢ Recolectar evidencia para evaluar las observaciones ➢ Crear matrices que permitan analizar el impacto que pueden tener las nuevas indicaciones e observaciones del trabajo docente. ➢ Realizar reuniones sobre los avances y que más aspectos tienen estos nuevos procedimientos en el aula.	Coordinadora y docentes

Liderazgo	**Visión Estratégica y Planificación**	Revisión del PEI, para establecer nuevas metodologías de trabajo, lineamientos y metas con respecto a las áreas falente detectadas.	80% de actualización del PEI, con respecto a al área docente y 20% de reflexión sobre qué puntos pendientes debemos trabajar el siguiente año.	➢ Incorporar nuevos aspectos al PEI, sobre metodologías de trabajo y lineamientos. ➢ Realizar reuniones reflexivas sobre el PEI ➢ Realizar planes de intervención en áreas pequeñas que se encuentren falentes en el PEI	Jefa de UTP, coordinadora y docentes

	Conducción	Organizar e implementar nuevos cambios en el establecimiento	80% iniciar cambios en las metodologías acordades. 40% subir en los resultados Simce del año	➢ Organizar reuniones claras sobre los cambios a implantar. ➢ Evaluar semestralmente las acciones educativas para generar cambios en el establecimiento. ➢ Organizar los contenidos y reforzar contenido extra para mejorar a través de talleres de matemática y lenguaje.	Director, jefa de UTP y Coordinadora

	Alianzas Estratégicas	Construir más espacio de intervención de programas que nos apoyan tales como HPV, consultorio entre otros actores externos. Construir más lazos con otros actores de apoyo educativo	50% de espacio para intervención de HPV 30% de intervención de consultorio 20% de construcción de nuevas alianzas.	➢ Tener más talleres de HPV, enfocados en pausa activa, yoga, alimentación saludable y manejo del estrés, en el establecimiento ➢ Coordinar intervenciones con los estudiantes de 7mo y 8vo del consultorio sobre temas relevantes, tales como salud mental, sexualidad, limpieza bucal, entre otros. ➢ Realizar visita a la municipalidad, para ver que programas de intervención pueden realizar en el establecimiento.	Encargada de Convivencia y Coordinadora

	Información y Análisis	Crear una comisión que se encargue del análisis del PME y además de incorporar nuevos temas en el PEI	50% la comisión revisa y expone temas PME a mediados de semestre y al 100% al final de año. 50% la comisión revisa y analiza tema del PEI a mediados de semestre y al 100% al final de año.	➢ Realiza exposiciones de avance y análisis del PEI y/o PME ➢ Realiza las matrices para explicar y exponer los temas. ➢ Designa o reasigna labores del PME, para poder desarrollar el plan	Jefa de UTP, coordinadora y grupo de docentes de diferentes materias y niveles (educadora diferencial, educadora de párvulo, docente de primer nivel de educación básica y segundo nivel de educación básica.)

Convivencia escolar y apoyo a los estudiantes:	**Convivencia Escolar**	Fomentar la participación e involucrar a todos los actores del establecimiento para mejorar el PEI.	100% de los actores de la comunidad educativa participen en las mejoras y acciones que se plantean	➢ Difundir las actividades y acciones que se están realizando para tener resultados ➢ Informar a los docentes y apoderados que se están integrando durante el año a las acciones del establecimiento ➢ Mantener informada a la comunidad educativa sobre los avances que se están realizando. ➢ Mostrar avances en las reuniones de apoderados y pedir su opinión y compromiso.	Jefa de UTP y Coordinadora.

	Formación Personal y Apoyo a los Aprendizajes de los Estudiantes.	Crear talleres basado en los intereses de los estudiantes, aplicando nuevas metodologías	50% de los estudiantes exprese sus opiniones con referente a realizar talleres 50% participe en los talleres que ellos propusieron.	➢ Hacer una asamblea para detectar lo que les interesa a los estudiantes. ➢ Considerar las opiniones y crear nuevos talleres. ➢ Tener listado de asistencia y cartas de compromiso de asistencia.	Director, Coordinadora y docentes.

Gestión de Recursos	**Recursos Humanos**	Capacitar en nuevas metodologías y prácticas, para introducirlas en las practicas diarias de aulas	100% de los docentes capacitados en nuevas metodologías.	➢ Reuniones de consejo tomar 15 minutos para exponer nuevas prácticas y hacer ejercicios con los docentes. ➢ Presentar investigaciones de intervenciones que ayudan a fortalecer aprendizajes tales como pausas activas, integrar canciones en temas tales como matemáticas u otro, crear concursos de cuentos, entre otros.	Jefa de UTP y coordinadora.

	Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos	Utilizar los recursos tecnológicos del establecimiento para gestionar todas las acciones	100% utilizar los recursos tecnológicos que tiene el establecimiento	➢ Utilizar pizarra interactiva para las clases. ➢ Proyectores que hay en todas las salas del establecimiento. ➢ Utilizar sala de computación, coordinando horario con los docentes ➢ Utilizar tables, para implementar algunos talleres. ➢ Utilizar laboratorio móvil para implementar talleres.	Docentes

	Procesos de Soporte y Servicios	Crear una red de apoyo entre los docentes y entidades externas para concretar las acciones.	100% de los docentes recibe apoyo de entidades externas	➢ Contemplar en el calendario escolar acciones de intervención para los docentes. ➢ Tener reuniones internas sobre qué temas tratar con entidades externas como HPV, para apoyarlos emocionalmente y disminuir el estrés del trabajo.	Encargada de convivencia escolar.

Bibliografía.

Ley 20529, sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización (27/Agosto/2011) https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028635

Ministerio de Educación, Chile (2008), Modelo de Calidad de la Gestión Escolar

Ministerio de Educación. División de Educación General (2020), Plan de Mejoramiento Educativo: Orientaciones Para Su Elaboración.

Ministerio de Educación; División de Educación General (2021) Plan de Mejoramiento Educativo: Herramienta De Planificación Y Gestión de la Escuela. Orientaciones Técnicas Para Sostenedores y Equipos Escolares.

Anexos.

Cuadro 1 Liderazgo

Dimensión	Sub dimensiones	Estándares	Nivel de desarrollo	Antecedentes
Liderazgo	1.Liderazgo del sostenedor	1.1 El sostenedor se responsabiliza por el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, el desempeño y el cumplimiento de la normativa vigente de los establecimientos a su cargo.	Débil	el sostenedor no asiste debido a su edad, persona mayor de 80 años
		1.2 El sostenedor define formalmente las funciones que asumirá centralizadamente y aquellas que delegará a los equipos directivos de los establecimientos a su cargo, y cumple con sus compromisos.	Débil	el sostenedor no asiste debido a su edad, persona mayor de 80 años
		1.3 El sostenedor comunica altas expectativas a los directores de los establecimientos a su cargo, les establece metas desafiantes, clarifica sus atribuciones y evalúa su desempeño.	Débil	el sostenedor no asiste debido a su edad, persona mayor de 80 años
		1.4 El sostenedor introduce, de manera oportuna, los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento de los establecimientos a su cargo.	Débil	el sostenedor no asiste debido a su edad, persona mayor de 80 años
		1.5 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con los directores y las comunidades educativas de los establecimientos a su cargo, y con las instituciones del Estado pertinentes.	Débil	el sostenedor no asiste debido a su edad, persona mayor de 80 años
		1.6 El sostenedor se asegura de que los establecimientos a su cargo funcionen en red, y en el caso de tener solo un centro educativo bajo su responsabilidad, procura establecer alianzas con establecimientos similares.	Débil	-el sostenedor no asiste debido a su edad, persona mayor de 80 años
	2.Liderazgo del director	2.1 El director centra su gestión en el logro de los objetivos académicos y formativos del establecimiento, y se responsabiliza por sus resultados.	Incipiente	-pasa bastante tiempo en la oficina y a sus qué haceres educativos.
		2.2 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	Satisfactorio	-se involucran de forman democrática el tomar decisiones en todas las áreas
		2.3 El director instaura una cultura de altas expectativas y moviliza a la comunidad educativa hacia la mejora continua.	Incipiente	-se promueve la cultura de mejorar pero en algunos consejos
		2.4 El director instaura en el personal una cultura de compromiso y colaboración con la tarea educativa.	Incipiente	-siempre se promueve el compromiso
		2.5 El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante	Satisfactorio	como: - Publicación de un diario escolar - Actualización de los diarios murales - Promoción del uso habitual de la biblioteca. - Exposiciones de los trabajos de los estudiantes. - Talleres o campeonatos deportivos.- deportivos.

				- Café literario, concursos de poesía o cuentos. - Festival de la canción, teatro escolar, coro o grupo de debate. - Participación en ferias, concursos científicos u olimpíadas de matemática. - Asistencia a eventos culturales, exposiciones, conciertos y visitas al patrimonio cultural y natural.
	3.Planificación y gestión de resultados	3.1 El director elabora un plan de mejoramiento de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional	Incipiente	-se revisa el PEI, resultados y otros en los consejos de finales de año y se realiza solo una revisión anual
		3.2 El director monitorea la implementación del plan de mejoramiento, evalúa el cumplimiento de las metas y realiza adecuaciones cuando corresponde.	Débil	No se monitorea el PME
		3.3 El director y el equipo directivo sistematizan continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones.	Satisfactorio	-Características del establecimiento: matrícula por nivel; ingreso y retiro de estudiantes; número de estudiantes preferentes o prioritarios y con necesidades educativas especiales. - Resultados educativos: puntaje Simce y sistema de admisión a la educación superior; distribución en los Estándares de Aprendizaje; resultados de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social; índices de repitencia. - Personal: planta; carga horaria; permisos y licencias; y resultados de evaluación del personal. - Ejecución del presupuesto delegado a la dirección.

Cuadro 2 Gestión Pedagógica

Dimensión	Sub dimensiones	Estándares	Nivel de desarrollo	Antecedentes
Gestión pedagógica	4.Gestión Curricular	4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio.	Incipiente	-las horas son designadas según cada asignatura.
		4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	Incipiente	-no hay acuerdo de prácticas pedagógica entre los docentes
		4.3 El equipo directivo gestiona la elaboración de planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Incipiente	-se otorga tiempo para realizar planificación, pero no son revisadas por el equipo pedagógico
		4.4 El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.	Débil	-no se realizan observaciones de clases por parte del equipo pedagógico.
		4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas.	Satisfactorio	-se organiza el calendario Evaluativo de forma sistémica el cual se da a conocer oportunamente a la comunidad educativa. -jefa de utp revisa evaluaciones y da observaciones
	5.Enseñanza y aprendizaje en el aula	5.1 Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar.	Satisfactorio	- clases en función de los Objetivos de Aprendizaje, considerando las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum nacional - las enseñan de manera sistemática y sostenida durante las clases
		5.2 Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.	Satisfactorio	-al iniciar las clases, presentan el objetivo de aprendizaje y conversan con sus estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que llevarán a cabo para lograrlo, y su relación con sus conocimientos previos. -promueven que sus estudiantes procesen y construyan sus aprendizajes mediante estrategias efectivas.
		5.3 Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura.	Satisfactorio	-muestran entusiasmo, alegría y buen humor en clases -participan activamente en las iniciativas escolares

				-comparten su curiosidad por el conocimiento -cuentan anécdotas relacionadas, establecen conexiones con la contingencia -comentan novedades y avances, celebran con sus estudiantes cuando estos establecen conexiones, hacen preguntas y aportes relevantes
		5.4 Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases.	Incipiente	-Solo se evalúa con notas, no actitudes
		5.5 Los docentes se aseguran de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad.	Satisfactorio	-Asignan actividades que pueden realizar solos según su edad, necesidades e intereses, como leer, resolver ejercicios, realizar investigaciones, preparar presentaciones, entre otras.
		5.6 Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.	Incipiente	- Logran el control del curso cuando asignan tareas individuales, pero no cuando explican, cuando los otros estudiantes exponen o cuando tienen que trabajar en grupo. - Exigen que se cumplan las normas de comportamiento en la sala de clases, pero toleran que grupos conversen constantemente. - Se demoran en captar la atención de los estudiantes luego de interrupciones. - Llegan puntualmente a la sala de clases, pero se demoran aprox. 10 minutos en iniciar clase. - Interrumpen ocasionalmente las clases para gestionar los recursos necesarios o atender solicitudes o a personas ajenas al curso. - Demoran en realizar las transiciones entre actividades o en repartir materiales ya que los estudiantes no siguen los procedimientos acordados.

	6.Apoyo al desarrollo de los estudiantes	6.1 El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios.	Satisfactorio	-En consejo de curso se conversan los casos que pueden necesitar apoyo extra, y que docentes pueden apoyar.
		6.2 El equipo directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.	Satisfactorio	-talleres deportivos -taller de ciencia -taller de música -taller que nazca por intención de los estudiantes.
		6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, e implementan medidas efectivas para apoyarlos.	Satisfactorio	-Informes de personalidad o sociogramas. - Reuniones con las familias y los apoderados. - Registro del libro de clases (anotaciones). - Rendimiento académico. - Observaciones de los profesores jefes y los demás docentes. - Evaluaciones del Consejo de Profesores.
		6.4 El equipo directivo y los docentes implementan estrategias efectivas para evitar la deserción escolar.	Satisfactorio	-Monitorean de cerca su asistencia y llamar a las familias y los apoderados en caso de ausencias. - Contactar a las familias y los apoderados para recabar información y trabajar con ella de modo que vuelva al sistema educativo
		6.5 El equipo directivo y el técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas.	Incipiente	-se aceptan extranjeros, pero no se fomenta la cultura

Cuadro 3 Dimensión Formación y Convivencia

Dimensión	Sub dimensiones	Estándares	Nivel de desarrollo	cumplimiento
Dimensión Formación y Convivencia	7. Formación	7.1 El equipo directivo planifica, implementa y monitorea programas e iniciativas para la formación integral de sus estudiantes de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.	Incipiente	El equipo directivo entrega lineamientos transversales para coordinar las acciones formativas cotidianas, pero solo involucra a algunos integrantes del personal
		7.2 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso y los orienta formativa y académicamente	Incipiente	Apoya de forma personal sin un plan que lo regule
		7.3 El equipo directivo y los docentes transmiten altas expectativas a los estudiantes, y los orientan y apoyan en la toma de decisiones sobre su futuro.	Incipiente	-Gestión con algunos folletos de educación superior
		7.4 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y conductas de autocuidado entre los estudiantes.	Débil	-No hay registro ni programa
		7.5 El equipo directivo y los profesores jefe promueven de manera activa que las familias y los apoderados se involucren y participen en el proceso educativo de los estudiantes.	Satisfactorio	-en cada reunión se entrega una visión general del curso y se cita a los apoderados según sea el caso tanto de asistencia como posible repitencia
	8.Convivencia	8.1 El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.	Satisfactorio	-se fomenta el trabajo en equipo en capacitaciones y trabajo con HPV
		8.2 El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad, incluyendo la equidad de género, como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.	Satisfactorio	-contempla acciones para involucrar no discriminar a personas tanto en docentes como en estudiantes
		8.3 El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común.	Satisfactorio	-difusión de manual de convivencia por diferentes canales -firma de compromiso según el caso
		8.4 El equipo directivo y los docentes acuerdan reglas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.	Satisfactorio	-salidas dentro del horario de clases reguladas. -reglas de conducta en clases (semáforo de conducta)
		8.5 El personal del establecimiento resguarda la integridad física y psicológica de todos los estudiantes durante la jornada escolar.	Satisfactorio	-asistencia en todas las horas de clase .-registro de salida de estudiantes -aviso de situaciones a través del WhatsApp de grupo de profesores y directivos para que todos estén informados
		8.6 El equipo directivo y los docentes abordan decididamente las conductas que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento.	Satisfactorio	-protocolos establecidos en el manual de convivencia y reglamento interno

	9.Participación y vida democrática	9.1 El equipo directivo y los docentes promueven el sentido de pertenencia y participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.	Incipiente	-se exponen logros de los estudiantes tales como campeonatos y torneos, pero todo son gestionado por el docente
		9.2 El personal del establecimiento promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente, y los motivan a realizar aportes concretos.	Incipiente	-Hay una campaña de reciclaje, pero sin mayor difusión, ni consentizacion ambiental
		9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.	Incipiente	No hay grupos de debates
		9.4 El equipo directivo promueve la formación democrática y ciudadana, y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.	Incipiente	-Solo eligen directiva, pero sin campañas electorales y no tienen mayores participaciones -no hay centro de alumnos
		9.5 El equipo directivo promueve la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa para apoyar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.	Satisfactorio	-Usa medios informativos tales como circulares, mensajes al grupo WhatsApp, diarios murales, entre otros. -Difunde horarios de atención de profesores y directivos para atender casos o dudas, consultas y/o entrevistas. - Se puede conversar para propuestas educativas u otras con los directivos en diferentes instancias.

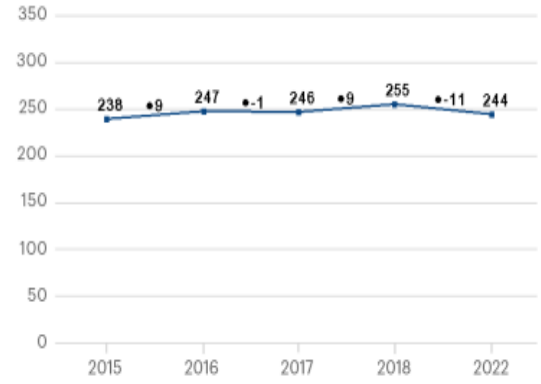
Cuadro 4 Dimensión de Gestión de recursos

Dimensión	Sub dimensiones	Estándares	Nivel de desarrollo	Antecedentes.
Gestión de recursos	10.Gestión de personal	10.1 El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.	Satisfactorio	-Gestiona eficientemente los reemplazos de corto plazo. - Desarrolla estrategias para disminuir las ausencias de los docentes.
		10.2 El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.	Satisfactorio	- Activa búsquedas amplias de candidatos mediante publicación en varias plataformas web - Ofrece condiciones laborales con buen clima de trabajo y desafíos profesionales
		10.3 El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal	Satisfactorio	-se realiza reunión personal con cada docente para apoyarlo en su labor educativa.
		10.4 El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.	Incipiente	-se gestiona plan anual y planificación del año siguiente en reunión final
		10.5 El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo.	Satisfactorio	-Promueven un buen clima laboral, en reuniones y capacitaciones
	11.Gestión de recursos financieros	11.1 El sostenedor o el equipo directivo gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.	Satisfactorio	-Reuniones mensuales y semestrales para evaluar asistencia -todo el equipo directivo participa en el proceso de matricula
		11.2 El sostenedor asegura la sustentabilidad del Proyecto Educativo Institucional de los establecimientos a su cargo, rigiéndose por un presupuesto, controlando los gastos y rindiendo cuenta del uso de los recursos.	Incipiente	-Solo se realiza monitoreo semestral y caso a caso
		11.3 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de cumplir con la normativa vigente.	Satisfactorio	-reuniones equipo se revisan normativas vigentes, leyes y documentos de actas anteriores.
		11.4 El sostenedor y el equipo directivo conocen las redes, programas de apoyo y asistencia técnica disponibles, y los usan para potenciar su Proyecto Educativo Institucional.	Satisfactorio	-ingreso a la evaluación Docente -apoyo de Santillana como evaluador externo -trabajo con HPV, entre otras redes de apoyo (consultorio, programas de la comuna)

	12.Gestión de recursos educativos	12.1 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de mantener la infraestructura y el equipamiento en buen estado para desarrollar la labor educativa.	Satisfactorio	-se cuenta con murales actualizados bajo un sistema de rotación entre los docentes -cuenta con personal de aseo -cuenta con procedimientos en caso de daño de materiales y presupuesto
		12.2 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con los recursos didácticos y promueven su uso para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.	Satisfactorio	-se entrega computador a todos docentes -sistema visual interactivo (pizarra inteligente) -proyector en todas las aulas -tables - sala de computación
		12.3 El sostenedor y el equipo directivo se aseguran de contar con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	Satisfactorio	-espacio Cra -encargado de biblioteca -sistema de préstamo -programa de fomento lectura desde educación parvularia hasta octavo

Antecedentes de 4to Basico

Gráfico 1. *Puntajes promedio y variaciones entre años en la prueba de Lenguaje y Comunicación: Lectura. 4.° básico 2015-2022*

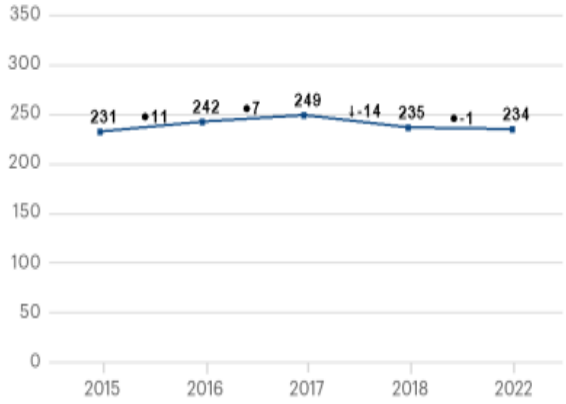


El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje, respecto de la evaluación anterior, es:

↓: *significativamente más bajo.* •: *similar.* ↑: *significativamente más alto.*

Si los resultados del establecimiento presentan simbología adicional, ver Anexo A.

Gráfico 1. *Puntajes promedio y variaciones entre años en la prueba de Matemática, 4.° básico 2015-2022*



El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje, respecto de la evaluación anterior, es:

↓: *significativamente más bajo.* •: *similar.* ↑: *significativamente más alto.*

Si los resultados del establecimiento presentan simbología adicional, ver Anexo A.

Tabla 1. *Puntajes y variaciones entre años en las dimensiones del indicador Autoestima académica y motivación escolar, 4.° básico 2015-2022*

Dimensión	Puntaje 2015	Variación 2015- 2016	Puntaje 2016	Variación 2016- 2017	Puntaje 2017	Variación 2017- 2018	Puntaje 2018	Variación 2018- 2022	Puntaje 2022
Autopercepción y autovaloración académica	69	● 1	70	● -2	68	↑ 6	74	↓ -6	68
Motivación escolar	73	↑ 8	81	↓ -13	68	↑ 10	78	● -4	74

El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje, respecto de la evaluación anterior, es:

↓ *: significativamente más bajo.* ● *: similar.* ↑ *: significativamente más alto.*

Tabla 4. *Puntajes y variaciones entre años en las dimensiones del indicador Clima de convivencia escolar, 4.° básico 2015-2022*

Dimensión	Puntaje 2015	Variación 2015- 2016	Puntaje 2016	Variación 2016- 2017	Puntaje 2017	Variación 2017- 2018	Puntaje 2018	Variación 2018- 2022	Puntaje 2022
Ambiente de respeto	67	● 1	68	↓ -4	64	● 2	66	● 3	69
Ambiente organizado	77	↑ 9	86	↓ -15	71	↑ 8	79	● 4	83
Ambiente seguro	63	↑ 11	74	↓ -7	67	● 2	69	● 4	73

El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje, respecto de la evaluación anterior, es:

↓ *: significativamente más bajo.* ● *: similar.* ↑ *: significativamente más alto.*

Tabla 7. *Puntajes y variaciones entre años en las dimensiones del indicador Participación y formación ciudadana, 4.° básico 2015-2022*

Dimensión	Puntaje 2015	Variación 2015-2016	Puntaje 2016	Variación 2016-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2018	Puntaje 2018	Variación 2018-2022	Puntaje 2022
Sentido de pertenencia	71	↑ 14	85	↓ -8	77	● 2	79	● 5	84
Participación	70	● 0	70	↑ 4	74	● 0	74	● 2	76
Vida democrática	79	↑ 8	87	↓ -11	76	● 3	79	● 3	82

El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje, respecto de la evaluación anterior, es:

↓ *: significativamente más bajo.* ● *: similar.* ↑ *: significativamente más alto.*

Tabla 9. *Puntajes, variaciones entre años y comparación entre sexos en el indicador Participación y formación ciudadana, 4.° básico 2016-2022*

	Puntaje 2016	Variación 2016- 2017	Puntaje 2017	Variación 2017- 2018	Puntaje 2018	Variación 2018- 2022	Puntaje 2022
Mujeres	80	● -3	77	↑ 5	82(+)	↓ -5	77
Hombres	80	↓ -5	75	● -1	74	↑ 9	83(+)

El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje, respecto de la evaluación anterior, es:

↓ *: significativamente más bajo.* ● *: similar.* ↑ *: significativamente más alto.*

En la comparación entre mujeres y hombres, el símbolo (+) indica que la diferencia a favor es estadísticamente significativa.

Tabla 10. *Puntajes y variaciones entre años en las dimensiones del indicador Hábitos de vida saludable, 4.° básico 2015-2022*

Dimensión	Puntaje 2015	Variación 2015- 2016	Puntaje 2016	Variación 2016- 2017	Puntaje 2017	Variación 2017- 2018	Puntaje 2018	Variación 2018- 2022	Puntaje 2022
Hábitos de autocuidado	73	↑ 7	80	● 4	84	● -1	83	↑ 5	88
Hábitos alimenticios	69	↑ 11	80	● -4	76	↓ -6	70	● -1	69
Hábitos de vida activa	65	↓ -9	56	↑ 15	71	● -2	69	↓ -11	58

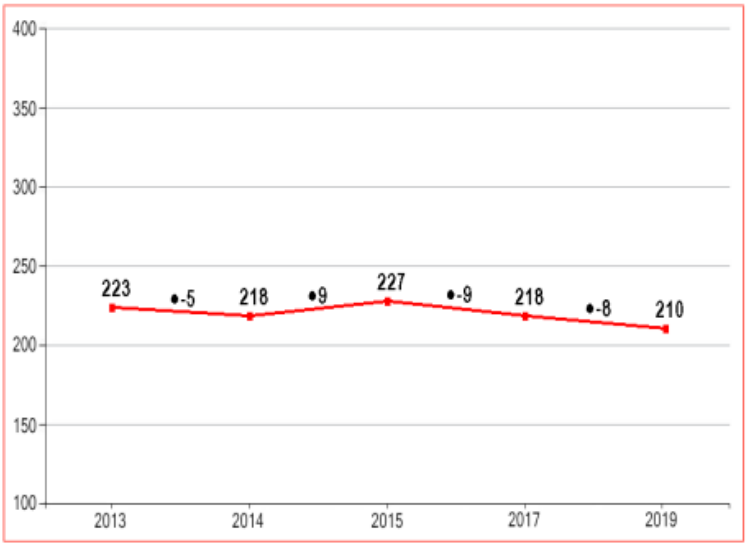
El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje, respecto de la evaluación anterior, es:

↓ *: significativamente más bajo.* ● *: similar.* ↑ *: significativamente más alto.*

8to básico

Lengua y Literatura: Lectura

Puntajes promedio en Simce Lengua y Literatura: Lectura 8° básico 2013-2019



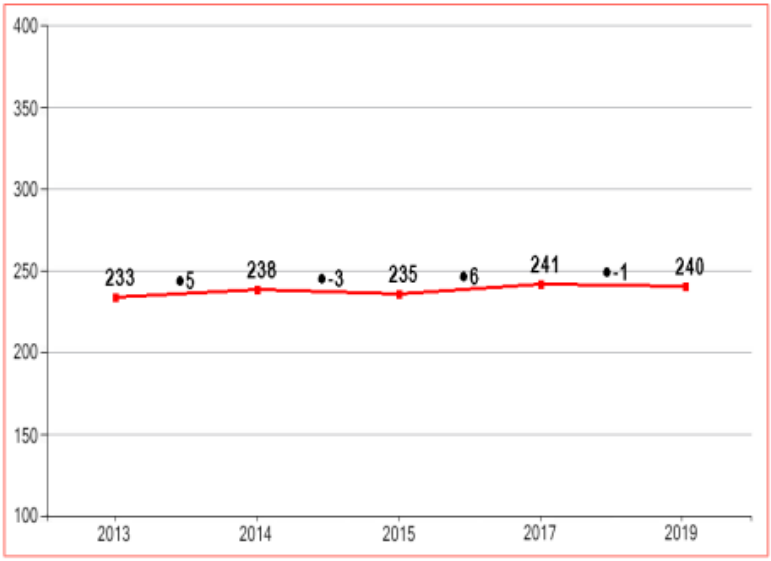
El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje respecto de la evaluación anterior es:

- **↓ : significativamente más bajo.**
- **• : similar.**
- **↑: significativamente más alto.**

Si los resultados del establecimiento presentan simbología adicional, ver Anexo B.

Matemática

Puntajes promedio en Simce Matemática 8° básico 2013-2019



El símbolo que acompaña al dato indica que el puntaje respecto de la evaluación anterior es:

- **↓ : significativamente más bajo.**
- **• : similar.**
- **↑: significativamente más alto.**

Si los resultados del establecimiento presentan simbología adicional, ver Anexo B.

Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Puntajes promedio en Simce Historia, Geografía y Ciencias Sociales 8° básico 2014-2019

Prueba	Puntaje promedio 2014	Puntaje promedio 2019	Variación 2014-2019
Historia, Geografía y Ciencias Sociales	242	238	• -4

Puntajes en las dimensiones del indicador 2014-2019 y variaciones entre años

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2019	Puntaje 2019
Autopercepción y autovaloración académica	75	• -4	71	• 1	72	• 1	73
Motivación escolar	77	↓ -9	68	↑ 8	76	• 2	78

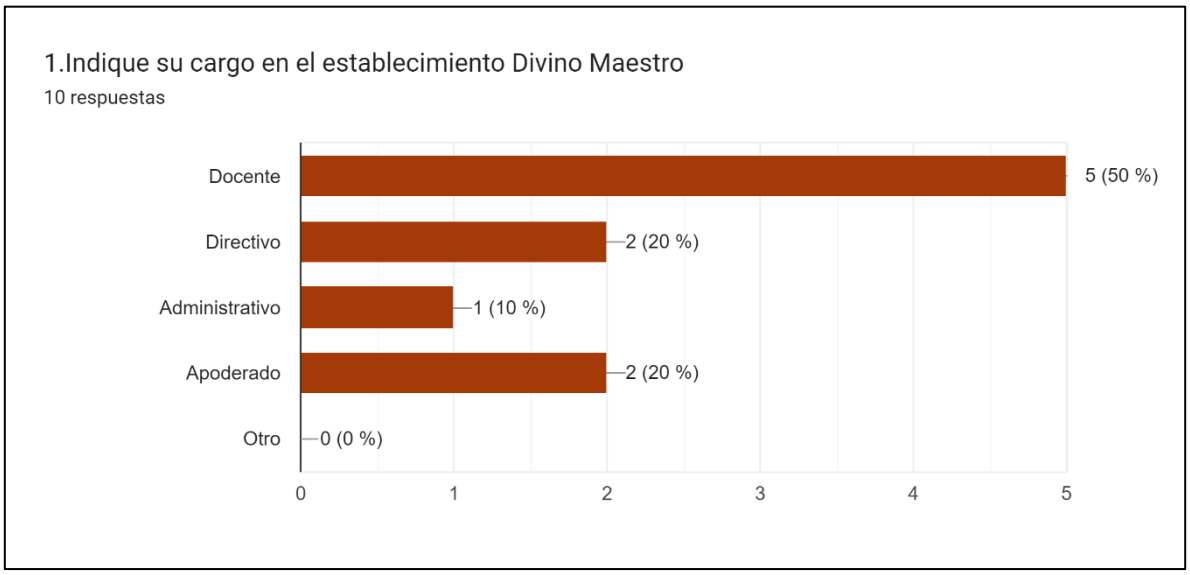
Puntajes en las dimensiones del indicador 2014-2019 y variaciones entre años

Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2019	Puntaje 2019
Ambiente de respeto	70	↓ -4	66	• 3	69	• 0	69
Ambiente organizado	80	• -2	78	↑ 5	83	• 1	84
Ambiente seguro	80	↓ -14	66	↑ 9	75	• 1	76

Puntajes en las dimensiones del indicador 2014-2019 y variaciones entre años

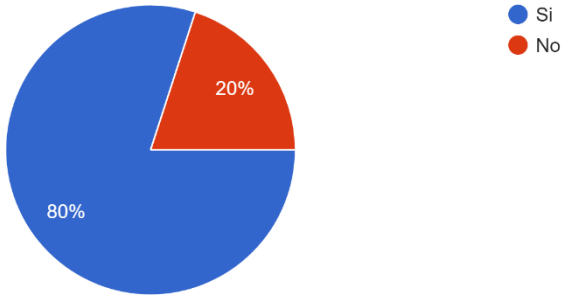
Dimensión	Puntaje 2014	Variación 2014-2015	Puntaje 2015	Variación 2015-2017	Puntaje 2017	Variación 2017-2019	Puntaje 2019
Sentido de pertenencia	80	↓ -15	65	↑ 13	78	• -4	74
Participación	78	↓ -7	71	• -4	67	↑ 12	79
Vida democrática	85	↓ -16	69	↑ 9	78	• -1	77

Resultado de la encuesta aplicada.



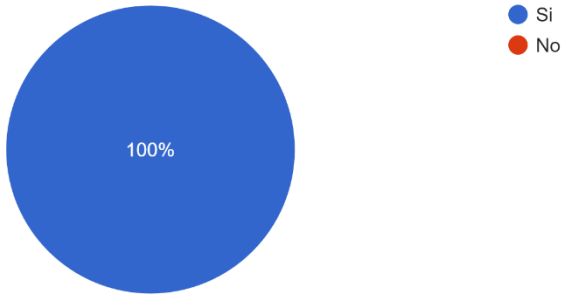
2.¿Conoce el PEI (Proyecto Educativo Institucional?

10 respuestas



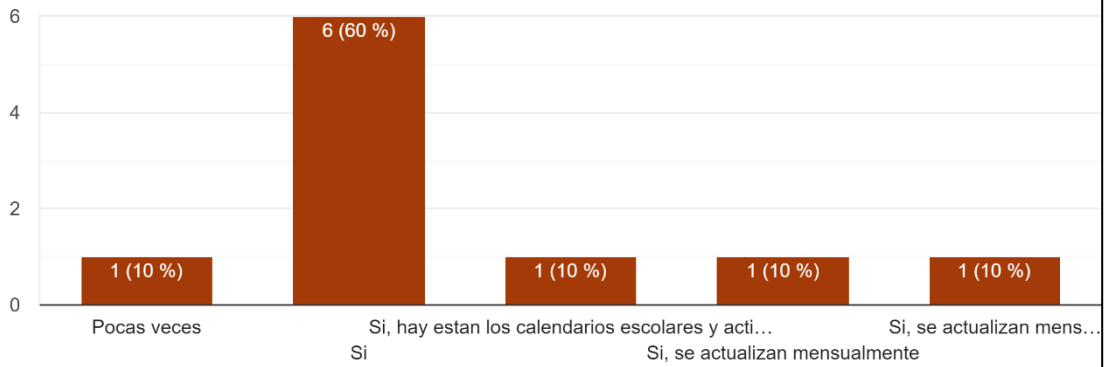
3.Observa en algún lugar del establecimiento la Visión y Misión del establecimiento declarada en el establecimiento de forma clara y legible.

10 respuestas



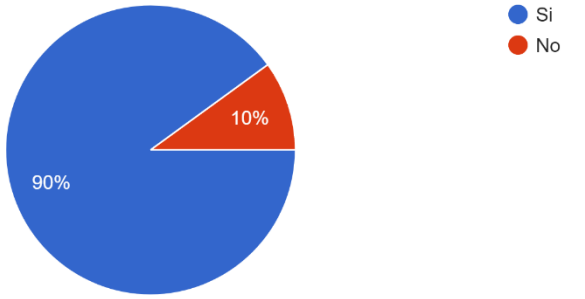
4.Visualiza en los paneles del establecimiento información relevante del establecimiento educativo

10 respuestas



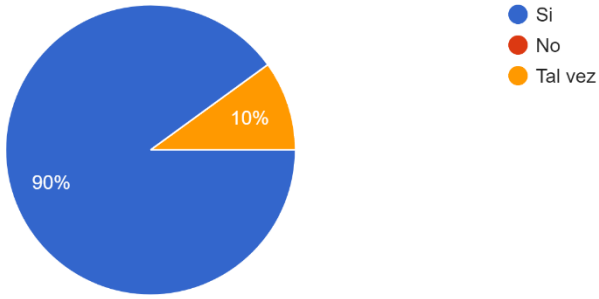
5. ¿Se entrega el calendario escolar de los estudiantes al inicio de año?

10 respuestas



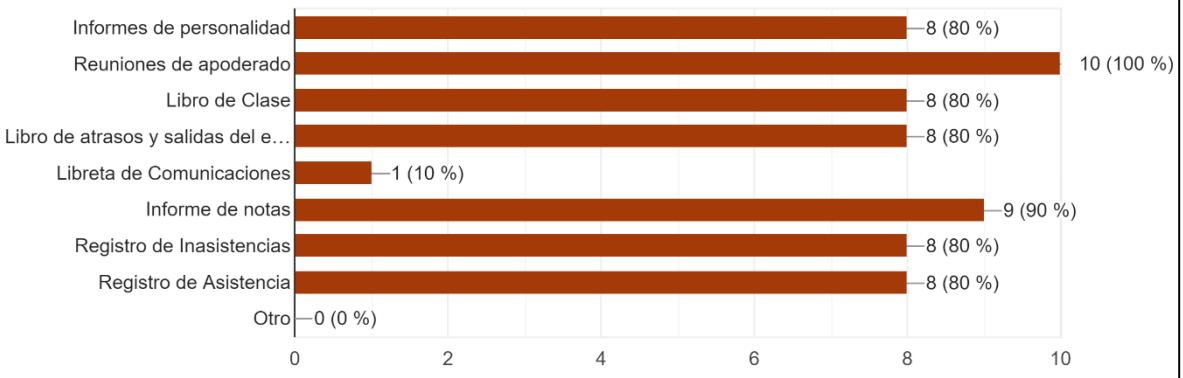
6.¿Hay talleres educativos en el establecimiento educativo?

10 respuestas



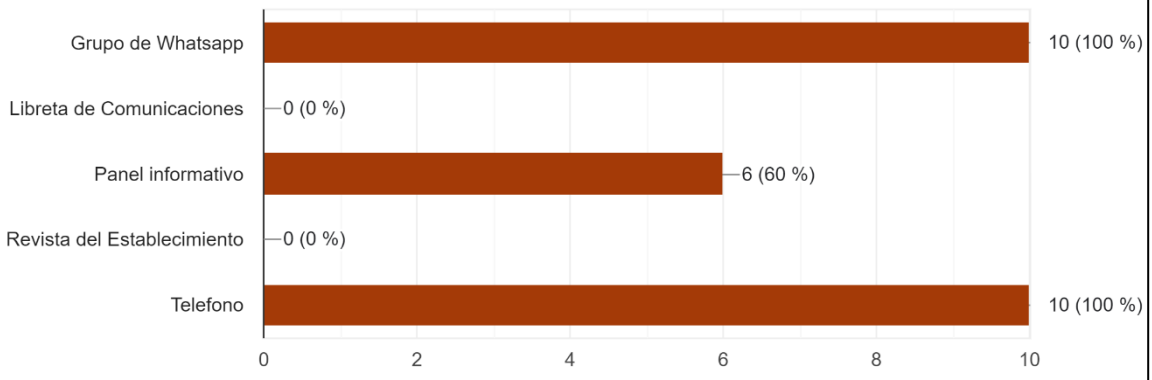
7. Marque los documentos y acciones que existen en el establecimiento.

10 respuestas



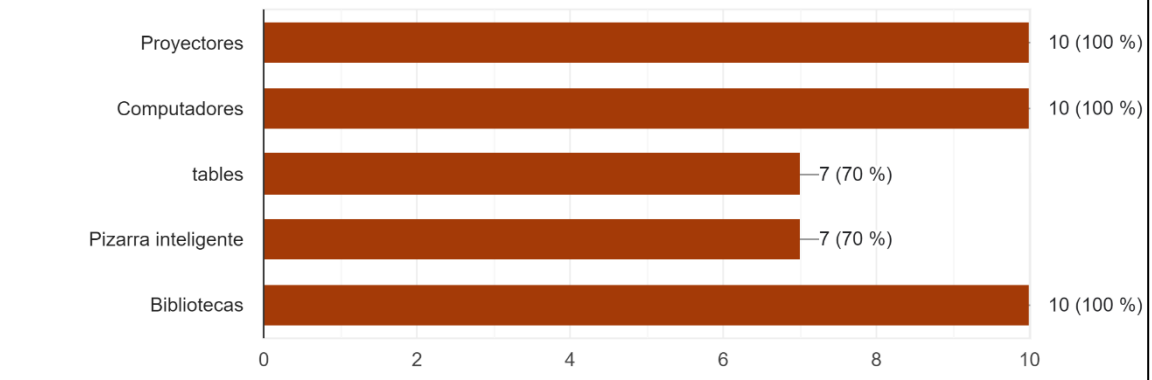
8. ¿Cuáles son los canales de comunicación que establece el establecimiento con los Apoderados?

10 respuestas



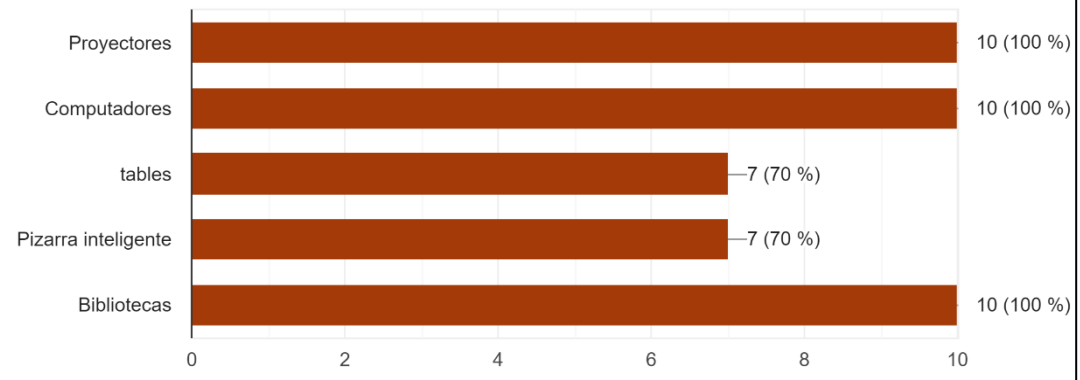
9.¿Existe en el establecimiento recursos didácticos? Marque los que ha observado

10 respuestas



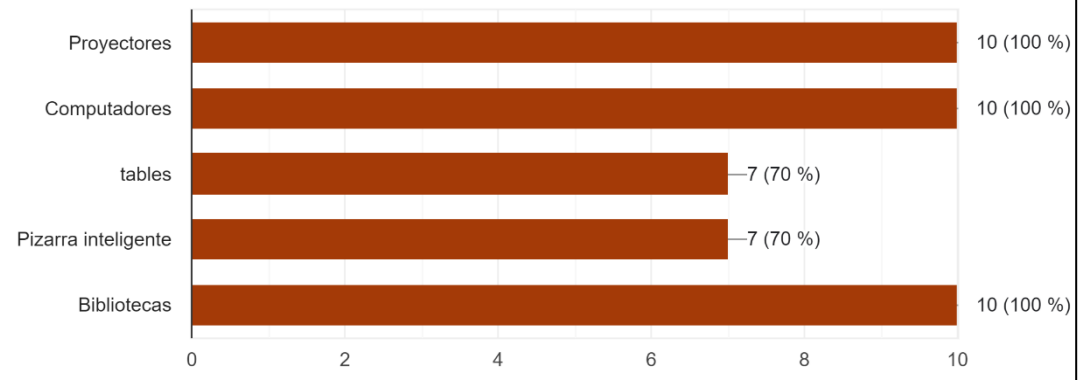
9.¿Existe en el establecimiento recursos didácticos? Marque los que ha observado

10 respuestas



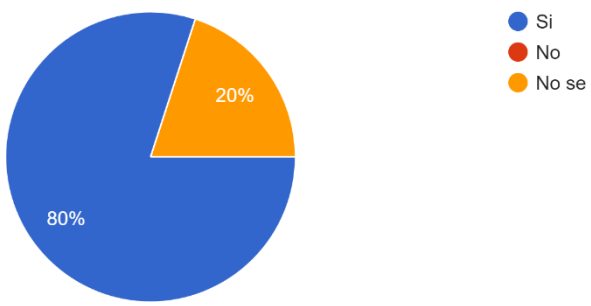
9.¿Existe en el establecimiento recursos didácticos? Marque los que ha observado

10 respuestas



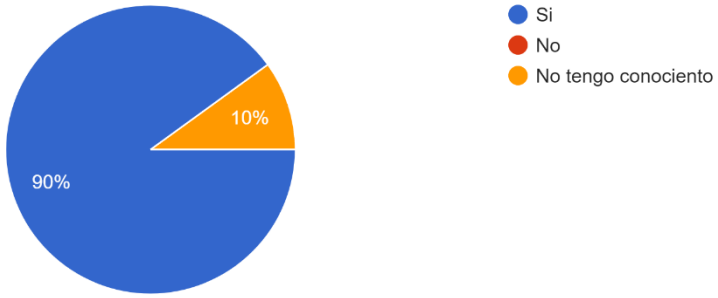
10. Siente que existe un buen clima laboral en el establecimiento

10 respuestas



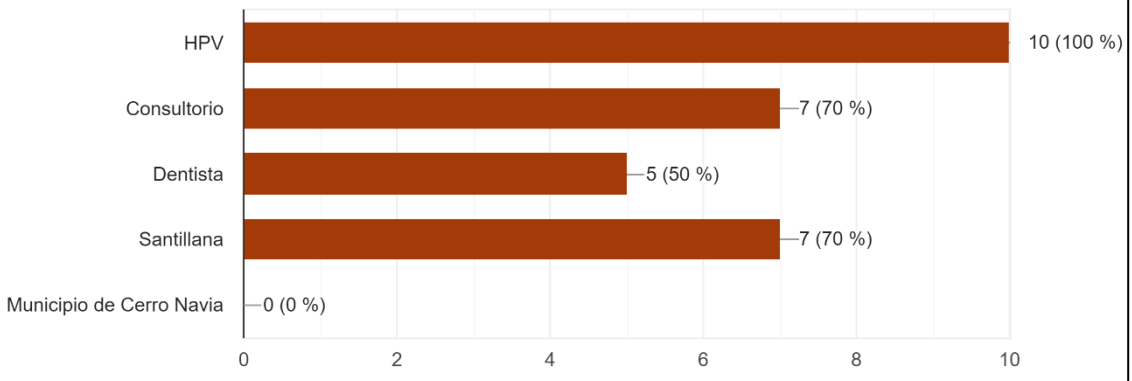
11. ¿Se entrega el reglamento interno del establecimiento con respecto a la buena convivencia escolar?

10 respuestas



12. ¿Qué actores externos al establecimiento que realizan intervenciones?

10 respuestas



13. ¿Cuál es la opinión que se tiene del establecimiento educativo?

9 respuestas

Es un buen establecimiento para trabajar, hay un buen clima entre los docentes, todos participamos de las acciones que se establecen

El establecimiento es bueno, se puede trabajar bien los directivos, están en la oficina para solucionar los problemas que se pueden presentar, los profesores realizan turnos para cuidar el patio, junto con las asistentes

Es un buena escuela

Seguir mejorando y tener mejores resultados

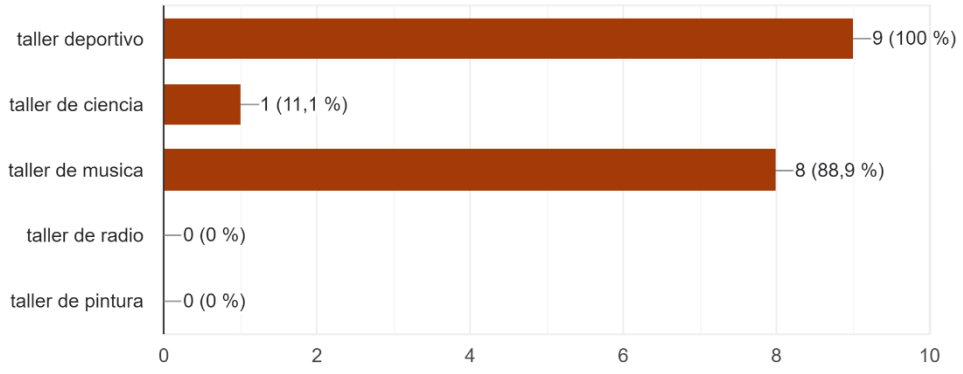
No conozco mucho el establecimiento, soy apoderada nueva

Es un buen establecimiento, aunque pequeño

Que necesitamos mejorar metodologías en clases, ya que todos hacemos acciones distintas

Que hay que seguir mejorando, debemos implantar más acciones para llegar a estándares más alto de calidad

Me he sentido acogido a pesar que soy docente nuevo, me han apoyado en mi labor educativa y me han acogido bien los estudiantes

detalle que talleres

9 respuestas