



Magíster en Educación Mención

Gestión de Calidad

Trabajo de Grado II

**“Diagnóstico Institucional y Plan de
Mejoramiento”**

Profesora: Rocío Riffo San Martín.

Nombre: Ana Magdalena Tabilo Heavey.

Vicuña – Chile, 18 de Abril de 2021

AGRADECIMIENTOS

Hace once años escribí: *“Una carrera, es un camino lleno de altos y bajos, de tristezas y alegrías, pero a pesar de las piedras en el camino, siempre se está acompañado de personas en el andar”*. Estas palabras corresponden a mi tesis para optar al título de Educadora Diferencial, hoy las cito nuevamente para optar al grado de Magister en Educación, mención Gestión de Calidad.

Mi vida ha dado muchos giros, he tendido cambios de ciudad y de rubro, pero sin duda el acontecimiento más relevante es el convertirme en madre; de mi vientre tengo a Cristina Elena Ignacia, y de mi corazón, tengo a José Ignacio. A mi lado tengo a Ignacio, quien siempre ha tomado mi mano y ha estado para mí, el padre de mis dos retoños. También está presente, con todo su amor y apoyo, mi papá, y desde el cielo me acompaña mi querida Oldma.

Además de mi familia, también están mis hermanos, mis suegros, mis tías, y mis colegas. Hago una mención especial a mis amigos y hermanos de la vida, Francisca y Carlos, gracias por darme sus consejos y enseñanzas en uso de las nuevas tecnologías.

Pero sin duda, estoy muy agradecida de mi compañera de Magister, Ivonne Riffo. Con ella compartí las tardes de estudio, la preparación de trabajos, entre otros. Colega, por fin, ¡hemos terminado!

Ana Magdalena Tabilo Heavey

2. Índice

2.- Índice	3
3.- Resumen.....	4
4.- Introducción.....	6
5.- Marco Teórico	8
6.- Marco Contextual	11
7.- Diagnóstico Institucional.....	14
a) Liderazgo	15
b) Gestión Pedagógica	18
c) Convivencia escolar	20
d) Gestión de Recursos.....	21
8.- Análisis de Resultados	24
9.- Plan de Mejoramiento	32
a) Liderazgo	33
b) Gestión pedagógica	34
c) Convivencia escolar	35
d) Gestión de Recursos	36
10.- Bibliografía	38
11.- Anexos	40

3.- Resumen

El presente trabajo idea un eje temático sobre los Planes de Mejoramiento, el cual se ha vuelto un tópico central en la práctica pedagógica.

Este trabajo posee una estructura que se esboza de la siguiente manera: Marco teórico, cuyo objetivo es desarrollar los conceptos de Educación y Plan de Mejoramiento. Luego, se da a conocer el contexto institucional. A continuación el Diagnóstico Institucional y el Análisis de Resultados. Por último, la propuesta del Plan de Mejoramiento. Es por lo anterior, que dicho esbozo, nos permitirá revisar argumentos para realizar un Marco Contextual y un Diagnóstico Institucional del establecimiento educacional, con el fin de proponer un Plan de Mejoramiento Educativo, contribuyendo en un “feedback” educativo entre los diferentes estamentos que componen la comunidad educativa, tomando en cuenta las áreas de Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia, y Gestión de Recursos, marco formativo integral.

Con lo anterior expuesto, se invita a conocer el Plan de Mejoramiento Educativo propuesto para el Colegio Quellón.

Palabras clave: Liderazgo – Gestión – Formación – Convivencia.

Abstract

The present work devises a thematic axis on Improvement Plans, which has become a central topic in pedagogical practice.

This work has a structure that is outlined as follows: Theoretical framework, whose objective is to develop the concepts of Education and Improvement Plan. Then, the institutional context is revealed. Then the Institutional Diagnosis and Analysis of Results. Finally, the Improvement Plan proposal. Due to the above, that said outline will allow us to review arguments to carry out a Contextual Framework and an Institutional Diagnosis of the educational establishment, in order to propose an Educational Improvement Plan, contributing to an educational "feedback" between the different levels that make up the educational community, taking into account the areas of Leadership, Pedagogical Management, Training and Coexistence, and Resource Management, a comprehensive training framework.

With the foregoing, you are invited to learn about the Educational Improvement Plan proposed for Colegio Quellón.

Keywords: Leadership – Management – Training – Coexistence.

4.- Introducción

El proceso educativo es parte esencial en la formación de una sociedad, y por consiguiente, en la construcción de personas, ya que en la escuela, como espacio público, se encuentran y enfrentan visiones particulares de los agentes educativos. Como resultado se observa a la sociedad como un escenario de construcción y aplicación de saberes, ya que la tarea primordial de la escuela hoy es la de iniciar a los más pequeños en el ejercicio del intercambio y la convivencia dentro del espacio público. Esta tarea fue definida por el Informe Delors a la UNESCO como aprender a vivir juntos (Moratalla, 2006, P. 31). Con lo cual este espacio de aprendizaje nos lleva a participar en un proyecto común en donde las perspectivas particulares y de grupo sean capaces no solo de entenderse, sino, más bien, de converger en conjunto en favor de un proyecto común social, siendo tarea primordial de la escuela iniciar a los estudiantes en dicho intercambio, el cual, tiene lugar en el espacio público de la sociedad (Moratalla, 2006).

Con lo anterior descrito, es que el segundo trabajo de grado, el cual es finalización del “Magíster en Educación con mención en Gestión de Validad”, nos sitúa en este espacio práctico de la enseñanza, con el afán de dar respuesta y evidenciando las herramientas que posee establecimiento educativo desarrollar, evaluar y mejorar las prácticas pedagógicas en favor de los educandos. No obstante, para el progreso del presente trabajo, es necesario idear un marco teórico que implemente conceptos claves para la comprensión de los contenidos y de la propuesta educativa que se utilizarán en el mismo.

La educación y su proceso de enseñanza no se pueden desarrollarse fuera de un contexto educativo que le es propio. Las propuestas para las mejoras educativas, por tanto, son parte del proceso de enseñanza – aprendizaje y no un apartado o algo anexo al plan de enseñanza. Es por tal motivo que dicho trabajo se organiza, en torno, al análisis del Diagnóstico Institucional y las propuestas para el Plan de Mejoramiento Educativo. Con lo anterior se puede orientar el quehacer de toda la institución, genera un sentido a la comunidad, permitiendo la toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo y articula los proyectos en relación a los aprendizajes, en relación a la formación de los estudiantes, a toda acción innovadora y objetivos compartidos por la comunidad educativa.

“...Sin un Proyecto Educativo Institucional, que sea compartido por la comunidad educativa, no es posible lograr en la escuela una gestión efectiva y una educación de calidad, en un contexto descentralizado, que complejiza el escenario

educativo al presentarnos una realidad muy diversificada...”(Astudillo, 2011, P.37).

5.- Marco Teórico

La estructuración del Diagnóstico Institucional es un proceso de crecimiento y aprendizaje para cualquier establecimiento educativo, pues aporta al entendimiento de la relevancia que tiene para cada unidad educativa mirar y analizar sus propias prácticas y organizar su trabajo en función al objetivo de mejorar los aprendizajes de los estudiantes de los tres niveles de la educación regular. Esta visión es coherente con los nuevos lineamientos de calidad educativa que ha propuesto el Ministerio de Educación de Chile (SAC, MINEDUC, 2020).

Desde la perspectiva de la Gestión Educativa Integral (Pozner, 1996), define a la Gestión Escolar cómo: "el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, de la intencionalidad pedagógica, en, con y para la comunidad educativa". El objetivo primordial - señala Pozner - de la Gestión Educativa es "centrar, focalizar, nuclear a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los alumnos". Bajo esta perspectiva, debemos comprender la Gestión Educativa como un global, como un integral, con carácter de proceso permanente, que cuenta con actores sinérgicos, intercomunicados y empoderados. Debemos tomar en cuenta que la Gestión Integral considera todas las actividades que implica la marcha o gestión cotidiana de la Institución Educativa: las actividades de enseñanza aprendizaje; las administrativas; las que se realizan con la comunidad; las que implican organizarse para desarrollar ciertas funciones; las que se realizan con las instancias municipales, provinciales y centrales y con otras Instituciones educativas; y, considera también, las normas y prácticas de convivencia entre los distintos miembros de la comunidad escolar. Esta gestión promueve todos los proyectos de innovación que se están desarrollando la Institución Educativa en función del proceso educativo de los educandos, por los cual se pueden definir dos objetivos generales en su propuesta:

1- Profundizar en la formulación del Proyecto Educativo Institucional, desde las distintas dimensiones de la Gestión Educativa.

2- Sentar las bases para un proceso continuo de Planificación Estratégica - Situacional a nivel de las Instituciones.

Al referirnos a la calidad en el área de la educación, se debe comprender que la calidad se centra en el cliente y que concepto se debe aplicar al sector educativo. En el caso de la que los establecimientos educativos logran redirigir su acción hacia los estudiantes y sus familias, la calidad comienza a ser parte fundamental de la gestión directiva, como una filosofía para enfrentar la actividad diaria. Se habla de Calidad de la Educación (Aguerrondo, 2011), cuando los estudiantes alcanzan los objetivos propuestos y los establecimientos educativos se centran en las necesidades de los estudiantes con el fin de ofrecer las oportunidades de aprendizaje en forma activa y cooperativa, a través de ricas experiencias y vínculos con la realidad, de forma tal que

nutran los talentos individuales y los diversos estilos de aprendizaje; además, se habla de calidad de la educación cuando, con lo que aprenden, los estudiantes pueden desarrollarse en forma competente. La educación tiene calidad si satisface las especificaciones del diseño curricular, si la operacionalización del currículo compensa las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y las expectativas de sus padres, y si hay relevancia y pertinencia en los contenidos. Para finalizar, podemos concluir que existe calidad en la educación, si los estudiantes educados pueden mejorar su nivel de vida y ayudar a transformar la de sus semejantes.

En cuanto a la mejora continua, este lo debemos ver como un proceso o actividad permanente que busca la excelencia, entendiendo este último concepto como un estado operativo óptimo para asegurar la satisfacción de los clientes de la educación, es decir los estudiantes, sus familias y la comunidad escolar en general. Dentro de los aspectos primordiales de la mejora continua (López et al, 2015), podemos encontrar:

- 1- Analizar y evaluar la situación actual.
- 2- Establecer objetivos para la mejora.
- 3- Implementar una posible solución.
- 4- Medir, verificar, analizar y evaluar los resultados de la implementación.
- 5- Formalizar dichos cambios.

Si queremos adoptar el proceso de mejora continua en las instituciones educativas, debemos comprender que dicho proceso es intrínseco, y que trae adosado un sentimiento de disconformidad permanente. El cual se debe entender como una predisposición individual y colectiva a la apertura a la flexibilidad y el cambio. En este contexto, se entiende que las instituciones deben estar en continuos procesos de evaluación y que los resultados obtenidos se deben cotejar con la percepción de todos los estamentos de la comunidad educativa. Con lo anterior, se debe tener presente que todo proceso de mejora debe partir por un diagnóstico lo más exhaustivo posible.

Otro aspecto que debemos mencionar es la evaluación institucional (Manzano, 2015). La cual debe ser entendida como un proceso de autoevaluación escolar, de revisión, y de desarrollo de las mejoras. Esto significa que la institución educativa, en su conjunto, genera procesos y formas de trabajo dirigidas a autorevisar lo que se ejecuta cotidianamente, lo que se podría cambiar, y plasmarlo en un plan de acción.

Una autoevaluación institucional se inscribe en un marco más amplio de la reconstrucción cultural de la escuela y de sus pautas de trabajo, en que el proceso de autorevisión y reflexión crítica de la propia realidad, guiado por unos valores de cooperación, colegialidad y compromiso, se convierte en el contexto para promover el desarrollo institucional del centro y profesional de los profesores. Este plan de acción, como forma habitual de trabajo, se propone a partir de un "mapa" de logros y

necesidades, fruto del autodiagnóstico de la situación de nuestro establecimiento, en un compromiso por revisar, concretar y sistematizar nuestras ideas educativas, en un plan de acción. Como tal requiere la cooperación de todos los miembros de la comunidad educativa, con la finalidad de obtener un análisis reflexivo del punto de en qué se encuentran, a dónde se quieren dirigir, cuáles caminos han optado y cómo han llegado a las metas que alguna vez se propusieron. Se deben valorar los logros, tomar en cuenta las necesidades pesquisadas y determinar los aspectos que se pueden ir mejorando. Este proceso de autorevisión se constituye, entonces, en el marco para discutir, deliberar y decidir conjuntamente qué conviene hacer, cómo van las cosas y qué habría que corregir.

6.- Marco Contextual.

El presente trabajo de grado fue desarrollado en el Colegio Quellón se encuentra ubicado en camino San Antonio s/n aprox. A 1100 metros del cruce con la ruta 5 sur en la comuna de Quellón, perteneciente a la provincia de Chiloé, Región de Los Lagos. De financiamiento particular subvencionado.

En el año escolar 2020 cuenta con una capacidad autorizada de 305 estudiantes, distribuidos en cursos desde Pre – Kínder a Cuarto año Medio, y atendidos por un equipo de 41 personas entre Directivos, Docentes, Administrativos, Asistentes de la Educación y Auxiliares de Servicios.

El Colegio cuenta con una planta de trabajadores comprendida de:

			Total
Directivos	Director	1	3
	Jefe de UTP	1	
	Inspector General	1	
Docentes	Educación Básica	12	24
	Educación Media	9	
	Educación Diferencial (PIE)	3	
Asistentes de la Educación	Profesionales PIE (Psicólogo y Fonoaudiólogo)	2	14
	Inspectores	2	
	Asistentes de Aula	2	
	Administrativos y Técnicos	1 + 4 (5)	
	Auxiliares	3	
Total			41

El colegio funciona con régimen de Jornada Escolar Completa Diurna con talleres muy bien implementados que apuntan a las áreas artístico – cultural, deportivas y ecológicas, lo que viene a complementar las actividades curriculares del aula. El régimen de evaluación es semestral, comunicando constantemente, tanto a los estudiantes como a sus apoderados(as) sobre los avances del proceso

académico y de desarrollo personal.

Cuenta con Programa de Integración Escolar (PIE) para la atención a la diversidad y Necesidades Educativas Especiales transitorias y permanentes. Todos estos programas y proyectos se complementan con un riguroso reglamento de Convivencia Escolar que posibilita un buen ambiente de aprendizaje y motivación laboral de los funcionarios, profesionales, técnicos y no profesionales. Anualmente se consideran recursos de las diferentes subvenciones para implementar mejor, reponer o mantener de la manera más óptima las instalaciones, implementaciones y el recurso humano. (Subvención tradicional, incremento por JECD, Preferencial por estudiantes prioritarios y preferentes (SEP), Especial (PIE), Pro Retención, y Mantenimiento).

Cabe Señalar que la institución educación, a nivel de Educación Básica y desde los años 2016, 2017, 2018 y 2019, se encuentra en la categoría de desempeño Medio. Mientras para la Educación Media, en año 2018 en la categoría Medio y el 2019 en la categoría de desempeño Alto.

Cómo una breve reseña histórica, podemos mencionar que el Colegio pertenece a la Fundación Educacional Quellón, la cual se vincula con la empresa Salmones Pacific-Star. Dicha Fundación es una organización sin fines de lucro, creada el año 1998, con el propósito de generar instancias educativas de calidad y de desarrollo, que permitan mejorar la gestión de una formación plena e integral de los niños, niñas y jóvenes de la comuna de Quellón. Con este propósito se funda en 1998, el Colegio Quellón, institución educativa privada, sin ánimo de lucro y que atiende a estudiantes de los niveles de Pre - Básica, Básica de 1° a 8° año y Educación Media Humanista (desde 1° a 4° medio).

Dentro de los aspectos filosóficos que sustentan al Colegio, podemos encontrar como su principal objetivo el formar estudiantes que encuentren en el estudio una fuente de satisfacción personal mediante el logro de sus aprendizajes, orientándolos a ser gestores de su propio conocimiento. Centrados en una formación académica sustentada en procesos pedagógicos que consideren la diversidad de credos, étnica, respaldo familiar y de aprendizaje de los educandos.

En relación a las actividades pedagógicas que ha realizado con éxito el Colegio Quellón, podemos mencionar:

- Encuentros deportivos Baby - Fútbol Damas Interescuelas, en Convivencia Escolar.
- Participación en Comunal de Olimpiadas Deportivas de los Juegos

Interescolares y Nacionales.

- Campeonato Futbolito Copa “Día de la Inclusión”.
- Participación de la “English Weeak”
- Veladas Folclóricas Latinoamericanas.
- Semana Intercultural y desfile Chile Multicultural.
- Concurso comunal de Cueca Chilota, con participación de escuelas de toda la comuna.
- Participación Olimpiadas Matemáticas, a nivel comunal.
- Celebración Wetripantru
- Festival de la Voz (Estudiantes – Apoderados).
- Constitución del Comité de Seguridad Escolar - Plan de Emergencia.
- Celebración de Aniversario del Colegio (Estudiantes – Apoderados).
- Participación de diversas actividades culturales y de ecología en la comuna.
- Celebración del Día del Apoderado.
- Celebración de Día del Alumno.
- Fomento de la cultura Williche.
- Salidas pedagógicas PIE.
- Participación de Actividad de “Limpieza de Playa”.
- Celebración del Día de la Mujer Indígena.
- Expo – Casino Matemático.
- Celebración Día de la Convivencia Escolar.

En cuanto a los aspectos socioeconómicos de la comuna de Quellón, podemos mencionar que la ocupación laboral de la comuna se puede estimar que alrededor del 27 % de la población está desempleada. Mientras que el 32% tiene un trabajo estable. Las actividades económicas predominantes de la población de la comuna de Quellón, en orden de importancia, son: la industria, la pesca y la agricultura. Concentrando un 66,5% de la población económicamente activa. La industria de la comuna está relacionada con la explotación de recursos hidrobiológicos.

Otro grupo importante de actividades económicas lo constituyen el comercio y la construcción y trabajos por cuenta propia, que en conjunto concentran 3.866

personas, o sea, el 18% de la población económicamente activa. Estas son actividades de servicio, que adquieren importancia en la medida que existan actividades productivas dinámicas, como son en este caso la industria y la pesca.

Según datos proporcionados por JUNAEB (JUNAEB, 2021), el índice de vulnerabilidad alcanza en el año 2021 a un 73%, y está por bajo de la media comunal, que llega al 81%. En tanto, La mayoría de los apoderados ha declarado tener hasta 8 años de escolaridad en el caso del padre y hasta 9 años de escolaridad en el caso de la madre, y un ingreso del hogar de hasta \$320.000. Entre el 94,01% y el 100% de los estudiantes se encuentra en condición de vulnerabilidad social (ACE, 2020).

Otra área relevante de mencionar, son los aspectos culturales de la comuna de Quellón, la cual se caracteriza por tener la mayor concentración de población Williche en la provincia de Chiloé. Esta situación se manifiesta en el alto porcentaje de apellidos de dicho origen, en su población tanto urbana como rural, así como por el mayor número de organizaciones indígenas en la comuna. Existen organizaciones territoriales como Juntas de Vecinos, comunidad y asociación indígena, organizaciones funcionales como Comités de desarrollo local, club deportivo, agrupación de adultos mayores, organizaciones sociales culturales y turísticas.

Por ello y con gran influencia de la etnia, el establecimiento desarrolla actividades que permiten cultivar y perpetuar la tradición y los valores culturales de los antepasados, implementado la lengua Mapudungun en cursos de Pre – Básica y Educación Básica, como también festivales y salidas pedagógicas a comunidades indígenas de la comuna.

Cabe señalar que, debido a la actividad económica, la comuna es un atractivo para la comunidad de inmigrantes, es así que el establecimiento posee estudiantes extranjeros en una menor cantidad (12 estudiantes) provenientes de Colombia, Venezuela y Haití. Para ello el colegio posee actividades fortaleciendo los principios de igualdad, inclusión y diversidad, mediante Ferias interculturales, donde son partícipes activos tanto, los estudiantes y los apoderados.

7.- Diagnóstico Institucional.

Los instrumentos de evaluación se diseñaron y elaboraron bajo la supervisión y el apoyo del departamento de Unidad Técnico Pedagógica. Se solicitó la corrección de los instrumentos al Equipo de Gestión Educativa. Los aspectos que se consideraron para la construcción de los instrumentos de evaluación diagnóstica, se basaron en los ejes de base para la construcción de un Plan de Mejora Educativa. A continuación, se exponen las evaluaciones diseñadas.

La siguiente tabla corresponde a los descriptores de evaluación de las prácticas realizadas en el establecimiento.

Valor	Indicadores	Descriptores
0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.	Los participantes no tienen evidencia de la realización de la práctica. Menos existen responsables para dicha práctica.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.	Existe su existencia. Sin embargo, las prácticas son ocasionales y por ende no han sido evaluadas.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.	Reconocen la existencia de la práctica, pero la información no se utiliza para la toma de decisiones menos para una evaluación. Prácticas de rutina, de protocolos, no para socialización.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas	Prácticas que se llevan a cabo, se socializan, se toman decisiones, se evalúan y permiten obtener los resultados esperados.

Instrumentos

Dimensión	Liderazgo
Subdimensiones	-Liderazgo del Director. -Liderazgo del Sostenedor -Panificación y Gestión de Resultados

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Liderazgo del Sostenedor				
-Se responsabiliza por el logro de los Estándares de Aprendizaje y de los otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.				
-Se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el plan de mejoramiento y del presupuesto anual.				
-Define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.				
-Informa sobre los cambios de estructura o cambios funcionales al equipo de docentes y apoderados.				
-Se reúne periódicamente con el director para analizar constantemente los canales de comunicación que entregan mejoras a la comunidad educativa.				
Liderazgo del director (a)				
-Desarrolla prácticas de difusión del PEI, asegurando la participación, coordinación y articulación de los distintos actores de la comunidad para favorecer el logro de los objetivos institucionales.				
-El/la director/a, se involucra en el ejercicio de la docencia, observa experiencias de aprendizaje, se entrevista periódicamente con los docentes, les otorga apoyo y asesoría de forma continua y permanente.				

-Favorecen prácticas generando intercambio de experiencias e interacción con otras instituciones escolares favoreciendo el aprendizaje y contribuyendo con el logro de objetivos y metas institucionales.				
-Promueve en la comunidad educativa, una alta cultura de expectativas por medio de programas, estímulos y reconocimiento.				
-Instala y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y cultural en la comunidad educativa.				
Planificación y Gestión de Resultados				
-El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye los antecedentes de la institución.				
-Se realizan acciones concretas y planificadas para estimular y comprometer a los docentes y estudiantes en el logro de los aprendizajes.				
-Garantizan la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación de los resultados de aprendizaje				
-Desarrollan y se realizan acciones de que se estén llevando a cabo estrategias eficaces para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes con bajos resultados o con mayores dificultades de aprendizaje.				
-Cuenta con un Plan de Mejoramiento actualizado y en constante evaluación.				

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensiones	-Gestión curricular -Enseñanza y aprendizaje en el aula -Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Gestión curricular				
-El director en conjunto con el equipo de Gestión define los planes de estudio acorde a los objetivos institucionales, sean estos académicos y formativos.				
-El establecimiento posee un calendario anual de actividades, mes a mes, que permite conocer los periodos lectivos, las vacaciones, las actividades propias del establecimiento según su proyecto educativo, las actividades extraescolares.				
-Se efectúan constantemente acompañamiento y observaciones de clases a los y las docentes que evidencian apoyo.				
-El director y la Unidad Técnico-Pedagógica establecen la Política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación informando a la comunidad educativa.				
-La construcción de la planificación y cronograma anual por cursos y niveles de aprendizaje contempla espacios y tiempos pertinentes para las evaluaciones y para la revisión de los resultados con los/las estudiantes.				
-El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos por asignatura, por ejemplo, el método para aprender a leer. Además, sugieren constantemente estrategias didácticas a los docentes para fortalecer su trabajo en el aula.				
-Existe un monitoreo permanente en la sistematización de la cobertura curricular.				

Enseñanza y aprendizaje en el aula				
-Las experiencias de aprendizaje se planifican de acuerdo con las exigencias de las bases curriculares e incluyen los componentes fundamentales: Objetivos de aprendizajes, actividades, los recursos necesarios y de evaluación.				
-Los y las docentes integran en su actividad diversas estrategias efectivas de enseñanza, utilizando múltiples recursos.				
-El establecimiento garantiza que los Docentes cuenten con tiempo semanal fijo suficiente para trabajar individual o por niveles la planificación de la jornada de trabajo diaria.				
-Los y las docentes muestran dominio de los contenidos y las habilidades de las asignaturas que imparten y los enseñan con rigurosidad.				
-Docentes poseen un manejo destacado en clases, reflejando hábitos de estudio en sus estudiantes.				
Apoyo al desarrollo de los estudiantes				
-Se detecta 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.				
-Los docentes y los especialistas trabajan de manera coordinada para asegurar el aprendizaje y la participación de los estudiantes con necesidades educativas especiales en clases.				
-Se orienta a los estudiantes en la elección de carreras y universidades con sus respectivas especialidades y electivos, mediante estrategias como charlas explicativas de docentes, evaluación de intereses, actividades de reflexión, entre otros.				
-Se potencian a los estudiantes con habilidades destacadas mediante la organización de actividades extraescolares.				
-Los docentes y equipo directivo cuentan con las estrategias para identificar a estudiantes que presenten problemas sociales, socio-emocionales o conductuales.				
-Se fomentan actividades de desarrollo y de valoración a la lengua y cultura de los pueblos originarios, a través de talleres y programas.				

Dimensión	Formación y convivencia
Subdimensiones	-Formación -Convivencia -Participación y vida democrática

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Formación				
-El colegio cuenta con normas de convivencia o reglamento interno que es conocido y compartido por toda la comunidad.				
-El establecimiento contempla instancias formativas para los docentes y asistentes de la educación.				
-Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.				
-Los docentes con jefatura destacan por su liderazgo.				
-El establecimiento cuenta con programas específicos o estrategias para el manejo y resolución de conflictos.				
-Se organizan actividades que fomenten la actividad física y recreación deportiva, tanto para estudiantes como comunidad en general.				
Convivencia				
-Las normas de convivencia establecen obligaciones mínimas a todos los miembros de la comunidad escolar, tales como respeto y buen trato, puntualidad, presentación personal adecuada, cumplimiento de tareas y trabajos, lenguaje respetuoso, cuidado de materiales e infraestructura y no existencia de elementos dañinos.				
-Existen prácticas para favorecer la no discriminación y la diversidad sociocultural de los estudiantes.				
-El establecimiento cuenta con protocolos de acción ante sospechas o detección de acoso o abuso sexual.				

-Existen protocolos, programas y especialistas para trabajar y prevenir el acoso escolar y Bullying.				
-El establecimiento implementa medidas para resguardar la seguridad de los estudiantes en zonas aledañas y en los trayectos de acceso al establecimiento.				
Participación y vida democrática				
-La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución.				
-El establecimiento gestiona y facilita la organización de debates o foros para que los candidatos al Centro de estudiantes intercambien ideas y se den a conocer al resto de la comunidad.				
-El centro de estudiantes posee un espacio para programar y desarrollar actividades que involucren a toda la comunidad educativa.				
-El establecimiento ofrece instancias de participación al desarrollo de actividades de servicio al entorno y sociedad.				
-Existe un Centro general de padres constituido, organizado y que contribuye activamente al quehacer educativo				

Dimensión	Gestión de Recursos
Subdimensiones	-Gestión de personal. -Gestión de recursos financieros. -Gestión de recursos educativos.

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Gestión de personal.				
-El colegio 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.				
-El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para retener al personal competente.				
-El equipo directivo evalúa al personal considerando aspectos pedagógicos, administrativos y de relaciones personales.				
-El colegio cuenta con un docente con horario de libre disposición para reemplazar a los profesores ausentes y apoyar en otras labores.				
-El establecimiento cuenta con un plan anual de capacitación y perfeccionamiento del personal coherente con las necesidades pedagógicas y administrativas.				
-El equipo directivo reconoce cualidades, logros y avances, ya sea en forma grupal o individual.				
-Gran cantidad del personal señala que predomina un buen clima laboral positivo.				
Gestión de recursos financieros.				
-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.				
-El establecimiento cuenta con un presupuesto que considera partidas concursables para la ejecución de proyectos de innovación educativa al interior del establecimiento.				
-El establecimiento no ha recibido sanciones de la Superintendencia durante los últimos doce meses.				
-Cuenta con programas computacionales para controlar la ejecución del presupuesto.				
-Existe un libro que registra de forma ordenada los ingresos y gastos de forma mensual y anual.				
-El establecimiento analiza las ofertas de programas disponibles tomando en consideración los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.				
Gestión de recursos educativos.				
-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.				
-Se cuenta con el personal encargado de la tecnología que vela por el buen funcionamiento de los equipos y apoya al manejo de programas específicos de educación.				
-El establecimiento cuenta con una amplia gama de recursos educativos, para las diversas asignaturas.				
-El establecimiento cuenta con un espacio especialmente diseñado para la biblioteca CRA que resulta acogedor para los usuarios.				
-El establecimiento cuenta con computadores con conexión a internet acorde a las posibilidades locales de conectividad.				

8.- Análisis de Resultados.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados en el diagnóstico a 120 personas de la comunidad educativa, entre ellas apoderados, docentes y asistentes de la educación.

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.	0% al 39%
1	Prácticas ocasionales e irregulares.	40% al 49%
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.	50% al 89%
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas	90% -100%

a) Desde los Indicadores por Subdimensión.

1.- Dimensión de Liderazgo

Liderazgo del Sostenedor			
	Puntaje Total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	150	42%
Indicador 2	360	220	61%
Indicador 3	360	200	56%
Indicador 4	360	130	36%
Indicador 5	360	240	67%
TOTAL	1800	940	52%

La tabla anterior evidencia que el porcentaje más bajo corresponde al indicador número 4 el cual *“Informa sobre los cambios de estructura o cambios funcionales al equipo de docentes y apoderados”*, con un 36% de logro. Esto señala que el Sostenedor no informa de manera sistemática los cambios de personal y estructura que se realiza dentro de la comunidad escolar. Mientras tanto, el porcentaje más elevado y superando la media es el indicador N°5 *“Se reúne periódicamente con el director para analizar constantemente los canales de comunicación que entregan mejoras a la comunidad educativa”*, lo cual refiere que la acción es existente pero la información no es utilizada para la toma de decisiones.

Liderazgo del Director			
	Puntaje Total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	310	86%
Indicador 2	360	180	50%
Indicador 3	360	210	58%
Indicador 4	360	320	89%

Indicador 5	360	210	58%
TOTAL	1800	1230	68%

Se puede apreciar que los porcentajes superan la media. Sin embargo, el porcentaje más bajo corresponde al indicador 2 “*El/la director/a, se involucra en el ejercicio de la docencia, observa experiencias de aprendizaje, se entrevista periódicamente con los docentes, les otorga apoyo y asesoría de forma continua y permanente*”, donde sólo la mitad de los encuestados señala es existente, mientras que la otra mitad considera que es una práctica ausente o también poco recurrente. De la misma forma, se aprecia que el porcentaje más elevado con 89% es con el indicador 4 “*Promueve en la comunidad educativa, una alta cultura de expectativas por medio de programas, estímulos y reconocimiento*” considerando que son prácticas efectivas, continuas y periódicas.

Planificación y Gestión de Recursos			
	Puntaje Total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	340	94%
Indicador 2	360	180	50%
Indicador 3	360	290	81%
Indicador 4	360	260	72%
Indicador 5	360	153	43%
TOTAL	1800	1223	67,90%

Aquí se aprecia, que el porcentaje más bajo corresponde al indicador N° 5 que señala “*Cuenta con un Plan de Mejoramiento actualizado y en constante evaluación.*” Permitiendo así, concluir que menos de la media de los encuestados conoce el Plan de Mejoramiento, reflejando una ausencia de esta práctica. Hay que destacar que un 91% de los encuestados señalan que el indicador N°1 correspondiente a “*El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye los antecedentes de la institución*”, señalan que es una práctica efectiva, y que por ende todos y todas la conocen.

2.- Dimensión Gestión Pedagógica.

Gestión Curricular			
	Puntaje Total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	280	78%
Indicador 2	360	330	92%
Indicador 3	360	210	58%

Indicador 4	360	310	86%
Indicador 5	360	190	53%
Indicador 6	360	260	72%
Indicador 7	360	156	43%
TOTAL	2520	1736	69%

La tabla indica aspectos sobre la efectividad de la labor educativa: Y tal como se observan, el porcentaje más bajo corresponde al indicador N°7 que señala “*Existe un monitoreo permanente en la sistematización de la cobertura curricular*” con un 43% indicando una práctica ocasional sobre el monitoreo de la cobertura curricular y en la triangulación de datos. Al contrario, observamos que el indicador con mayor porcentaje un 92% correspondiendo al indicador “*El establecimiento posee un calendario anual de actividades, mes a mes, que permite conocer los periodos lectivos, las vacaciones, las actividades propias del establecimiento según su proyecto educativo, las actividades extraescolares.*” Presenta una práctica efectiva y continua en el establecimiento, dando lugar al conocimiento de una planificación de actividades anual.

Enseñanza y Aprendizaje en el Aula			
	Puntaje total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	320	89%
Indicador 2	360	250	69%
Indicador 3	360	215	60%
Indicador 4	360	315	88%
Indicador 5	360	322	89%
TOTAL	1800	1422	79%

Hay que señalar que la tabla muestra que todos los indicadores superan la media aritmética, por lo tanto, existe una clara evidencia de las prácticas que indica cada criterio, no obstante, el indicador N°3 “*El establecimiento garantiza que los Docentes cuenten con tiempo semanal fijo suficiente para trabajar individual o por niveles la planificación de la jornada de trabajo diaria*” posee el porcentaje más bajo, correspondiente al 60% lo que nos puede decir que es una práctica regular y ocasional.

Apoyo al desarrollo de los Estudiantes			
	Puntaje total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	312	87%
Indicador 2	360	318	88%
Indicador 3	360	320	89%

Indicador 4	360	211	59%
Indicador 5	360	255	71%
Indicador 6	360	331	92%
TOTAL	2160	1747	81%

De los 6 indicadores, se establece que 5 de ellos superan la media, destacando el indicador N°6 “*Se fomentan actividades de desarrollo y de valoración a la lengua y cultura de los pueblos originarios, a través de talleres y programas*” con un 92% indicando así, esta práctica como efectiva y continúa. Y el indicador más bajo, corresponde al 59%, como prácticas habituales, pero no necesaria para la toma de decisiones.

3.- Formación y Convivencia.

Formación			
	Puntaje total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	340	94%
Indicador 2	360	190	53%
Indicador 3	360	215	60%
Indicador 4	360	258	72%
Indicador 5	360	304	84%
Indicador 6	360	219	61%
TOTAL	2160	1526	71%

La tabla anterior, indica los porcentajes sobre los indicadores y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social.

Apreciamos que todos los indicadores superan la media. Con el porcentaje más alto 94% al indicador n°1 “*El colegio cuenta con normas de convivencia o reglamento interno que es conocido y compartido por toda la comunidad.*” Reflejando con ello la existencia del Reglamento interno y conocido por todos. Y el porcentaje más bajo corresponde al indicador N°2 “*El establecimiento contempla instancias formativas para los docentes y asistentes de la educación.*” Indicando así que no es una práctica regular.

Convivencia			
	Puntaje total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	325	90%
Indicador 2	360	328	91%
Indicador 3	360	340	94%
Indicador 4	360	330	92%

Indicador 5	360	246	68%
TOTAL	1800	1569	87%

Se aprecia que, en esta subdimensión todos los indicadores superan ampliamente la media aritmética, destacando entre ellas el indicador N°3 que señala; *“El establecimiento cuenta con protocolos de acción ante sospechas o detección de acoso o abuso sexual.”* Indicando una práctica efectiva en la comunidad educativa.

Participación y vida democrática			
	Puntaje total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	329	91%
Indicador 2	360	226	63%
Indicador 3	360	246	68%
Indicador 4	360	229	64%
Indicador 5	360	322	89%
TOTAL	1800	1352	75%

Tal como la anterior tabla, en esta subdimensión podemos observar que los 5 indicadores de prácticas superan la media, destacando entre ella el N°1 *“La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución”*. Como práctica efectiva y demostrando sentido de pertenencia.

4.- Gestión de Recursos

Gestión de Personal			
	Puntaje total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	235	65%
Indicador 2	360	160	44%
Indicador 3	360	154	43%
Indicador 4	360	120	33%
Indicador 5	360	228	63%
Indicador 6	360	180	50%
Indicador 7	360	217	60%
TOTAL	2520	1294	51%

Apreciamos que existen varios indicadores por debajo de la media. Entre ellos y con los menores porcentajes son: Indicador 4 *“El colegio cuenta con un docente con horario de libre disposición para reemplazar a los profesores ausentes y apoyar en otras labores.”* Indicador 3 *“El equipo directivo evalúa al personal considerando aspectos pedagógicos, administrativos y de relaciones personales.”* Y el indicador N°2

“El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para retener al personal competente” concluyendo así, de la nula o poca evidencia de estas prácticas.

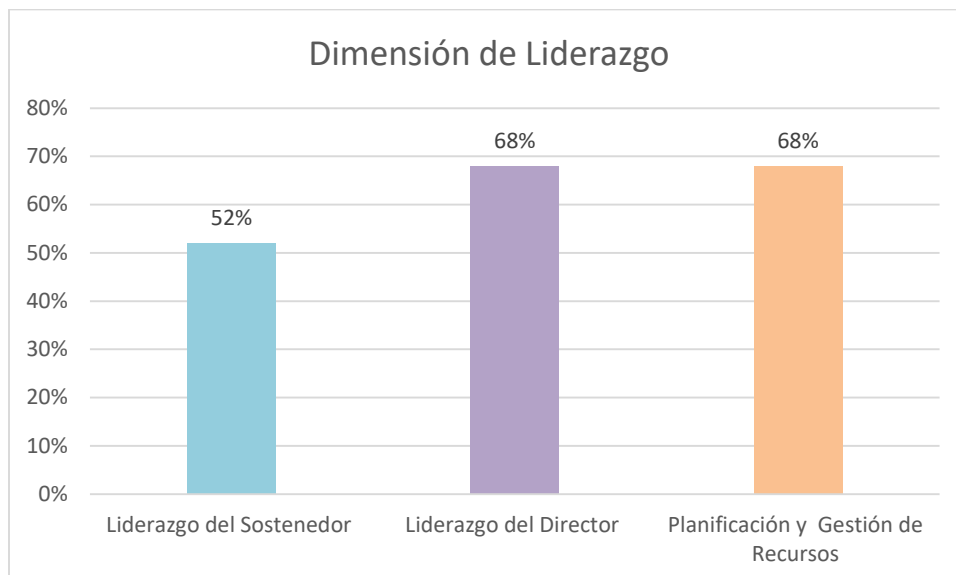
Gestión de Recursos Financieros			
	Puntaje total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	110	31%
Indicador 2	360	179	50%
Indicador 3	360	318	88%
Indicador 4	360	142	39%
Indicador 5	360	324	90%
Indicador 6	360	290	81%
TOTAL	2160	1363	63%

Señalar aquí, que existen 2 indicadores por debajo de la media, como practicas ausentes o poco regulares, que son: Indicador N°1 “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.” Y el indicador N°4 “Cuenta con programas computacionales para controlar la ejecución del presupuesto” Sin embargo, se destaca el indicador N°5 con un 81% señalando una práctica existente, la de “Existe un libro que registra de forma ordenada los ingresos y gastos de forma mensual y anual.”

Gestión de Recursos Educativos			
	Puntaje total	Puntaje Obtenido	Porcentaje
Indicador 1	360	340	94%
Indicador 2	360	348	97%
Indicador 3	360	297	83%
Indicador 4	360	344	96%
Indicador 5	360	335	93%
TOTAL	1800	1664	92%

Y por último, por observar que los 5 indicadores superan el 80% de las practicas, señalándolas como existentes, y destacando por sobre todas el indicador número 2 que por un 3% no llego al 100% “Se cuenta con el personal encargado de la tecnología que vela por el buen funcionamiento de los equipos y apoya al manejo de programas específicos de educación.”

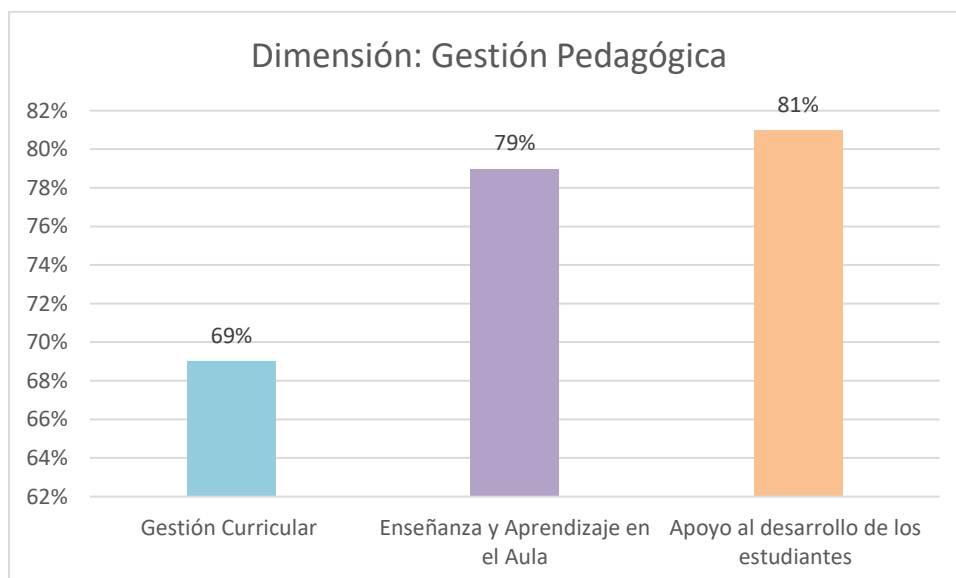
b) Desde las Dimensiones.



(Gráfico 1)

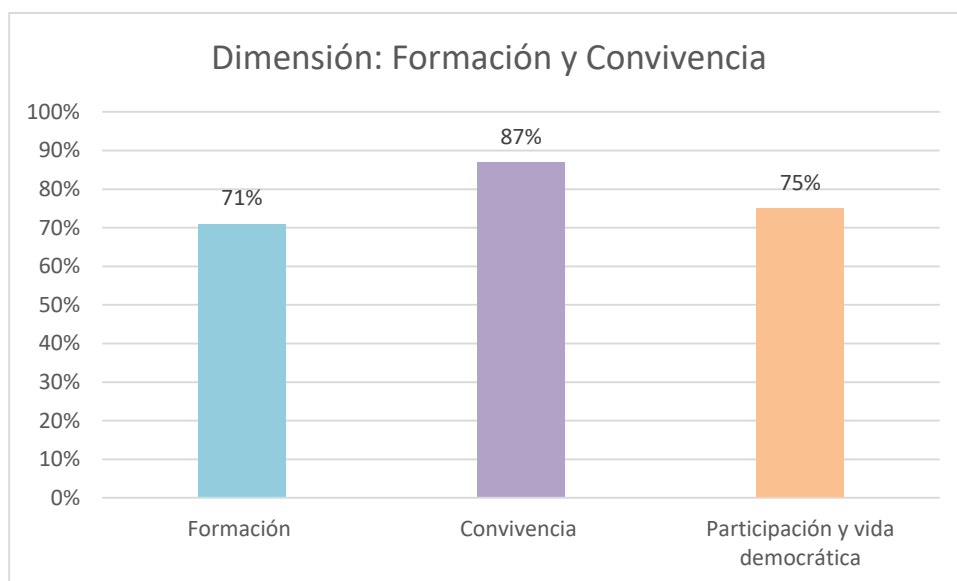
En la gráfica 1 podemos apreciar los 3 subdimensiones la que nos muestra claramente que las prácticas que se evidencian en menor rango son las del sostenedor. Visiblemente las prácticas ejercidas por el sostenedor no están evidenciadas a toda la comunidad educativa. Por otra parte, las prácticas ejercidas por el Director y la Planificación de Gestión de Recursos, están en rango de prácticas existentes pero no necesarias para la toma de decisiones.

Señar que es el liderazgo el factor de la escuela que impacta en el aprendizaje de todos los estudiantes.



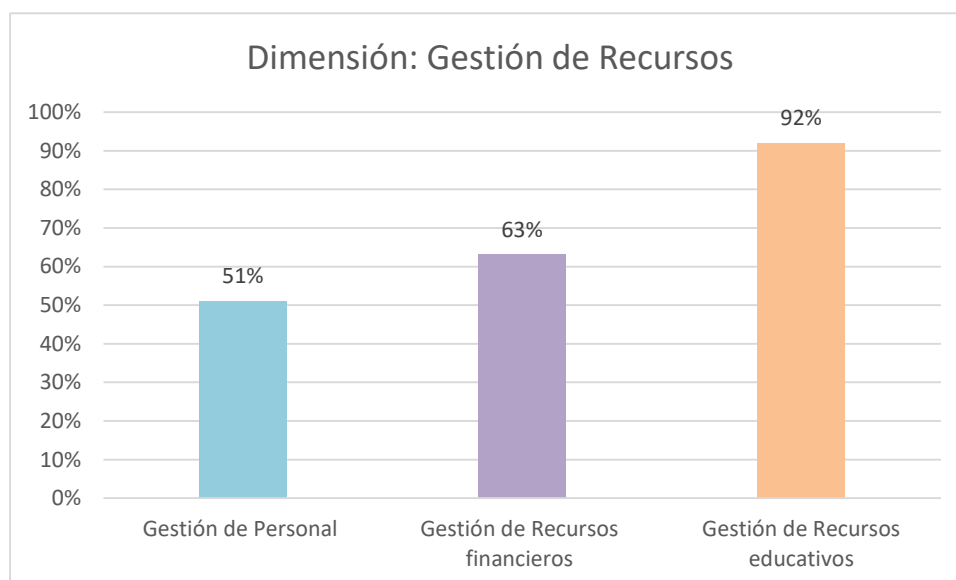
(Gráfico 2)

La grafica 2, muestra los porcentajes de los subdimensiones de la Gestión Pedagógica, donde se aprecia los porcentajes sobre la media, siendo el más bajo obtenido en la Gestión curricular y el más elevado en el Apoyo al desarrollo de los estudiantes.



(Gráfico 3)

Se aprecia en la gráfica 3, que los porcentajes superan ampliamente la media. La subdimensión de Convivencia logra un 87% indicando prácticas existentes, pero aún no efectivas, tal como formación y Participación democrática.



(Gráfico 4)

La siguiente gráfica indica que en la subdimensión de Gestión de Recursos educativos existen prácticas eficientes, continuas y periódicas, en lo respecta a la gama de recursos educativos y a su implementación. Sin embargo, con un 51% se encuentra Gestión de Personal, indicando así prácticas existentes, pero no necesarias para la toma de decisiones, menos que estén consideradas en el Proyecto Educativo Institucional.

9.- Plan de Mejoramiento.

A partir de levantamiento de datos obtenidos en por la aplicación de encuestas para la construcción del Diagnóstico Institucional, se cuenta con el insumo suficiente para proponer un Plan de Mejora Educativa para el Colegio Quellón.

A continuación se describe el Plan de Mejora Educativa ideado:

Dimensión	Objetivo	Meta
<i>Liderazgo</i>	Consolidar el clima organizacional. De manera que se fortalezca la función pedagógica en función de la mejora de los aprendizajes de los alumnos y el desarrollo permanente de sus habilidades. Valorando las instancias de participación y colaboración de la comunidad, con una visión compartida en cuanto a la inclusión y el respeto a la diversidad.	Consolidar los canales de comunicación en un 95% tanto dentro como fuera del establecimiento, para potenciar la participación y el trabajo colaborativo, con el fin de mejorar los aspectos pedagógicos, sociales y emocionales en el 100% de nuestros estudiantes.
<i>Gestión Pedagógica</i>	Fortalecer las prácticas pedagógicas y la gestión curricular implementado diversas estrategias y metodologías, en función del desarrollo de habilidades, valorando la autonomía, trayectoria escolar y el proceso de aprendizaje de todos los estudiantes.	Un 95% de los estudiantes accederá estrategias metodológicas diversificadas, entregadas por los profesores con la finalidad de que desarrollen sus habilidades cognitivas y sociales y adquieran los aprendizajes.
<i>Convivencia Escolar</i>	Fortalecer estrategias que conduzcan la formación, convivencia, participación y vida democrática.	Mejorar en un 80% los resultados de los diferentes índices que miden la convivencia escolar en un plazo de 4 años.
<i>Gestión de Recursos</i>	Progresar en el monitoreo, seguimiento, evaluación, retroalimentación y toma de decisiones de todos los recursos, tanto humanos, financieros y materiales, todo esto con el fin del logro de los objetivos propuestos potenciando el PEI.	La dirección y el equipo directivo lograrán en un 90% cumplirán con la gestión efectiva tanto de resultados financieros, y humanos con la finalidad de que estos den cuenta del logro de la meta propuesta.

Propuesta de Mejora Anual:

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
<i>Liderazgo</i>	<i>Liderazgo del sostenedor</i>	Fortalecer el liderazgo del director, para definir atribuciones, lineamientos y metas en la Unidad Educativa, con el fin de desarrollar los compromisos propios de su labor.	<ul style="list-style-type: none"> - Asistir a una Asamblea anual de apoderados. - Asistir a una asamblea anual con un 90% del personal del Colegio. 	- El sostenedor respalda al director en su quehacer directivo. Estando al tanto del funcionamiento general del Colegio	<ul style="list-style-type: none"> - Sostenedor. - Director. - Jefe de UTP.
	<i>Liderazgo del director</i>	Instalar estrategias de planificación con todos los miembros de la comunidad educativa, de manera anual, para organizar las funciones y responsabilidades de los diferentes estamentos de la unidad educativa, con el fin de consolidar un clima organizado, ordenado y facilitador de todos los procesos pedagógicos que ocurren en el interior del establecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Un 65% de asistencia del apoderado a reuniones de apoderados. - Una Asamblea anual de apoderados. - Frecuencia de reuniones del equipo directivo. - Frecuencia de reuniones con el personal del colegio. - N° de consejos de profesores realizados durante el año. 	<ul style="list-style-type: none"> - El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del Colegio. - El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua. 	<ul style="list-style-type: none"> - Director. - Equipo Directivo.
	<i>Planificación y gestión de resultados</i>	Organizar el PEI y el PME mediante la aplicación de un sistema de Seguimiento y Monitoreo Permanente para adoptar las decisiones estratégicas que posibiliten el logro de los objetivos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> - El 70% de profesores, apoderados, alumnos y asistentes de la educación participan en jornadas de fortalecimiento del PEI – PME. - EL 40% de las Jornadas de Reflexión se ocupan 	<ul style="list-style-type: none"> - El Colegio lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el PME. - El Colegio cuenta con un sistema efectivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo Directivo. - Equipo ELE.

			para la reformulación del PEI y seguimiento del PME.	para monitorear el cumplimiento del PME.	
--	--	--	--	--	--

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
<i>Gestión Pedagógica</i>	<i>Gestión curricular</i>	Fortalecer la observación de clases en los niveles de PK a 4º medio con su respectiva retroalimentación, a través de un sistema de monitoreo y seguimiento que permita evaluar la cobertura curricular y los resultados de aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> - El 60% de los docentes son observados en aula. - El 60% de los docentes observados reciben retroalimentación. - El 80% de la cobertura curricular es monitoreada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Por parte de UTP, observación de clases a los profesores. - Desde UTP, retroalimentación a los profesores de los observado en aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Director. - Jefe de UTP. - Equipo EGE.
	<i>Enseñanza y aprendizaje en el aula</i>	Fortalecer, en los profesores, la utilización de estrategias de enseñanza aprendizaje efectivas en el aula y el buen uso de los recursos de aprendizaje, mediante, la organización por nivel de las habilidades que los estudiantes deben alcanzar, para asegurar el logro de los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> - EL 60% de planificaciones que lleva la utilización de recursos TICS y otros en sus clases. - El 70% de los docentes confecciona material para eventos académicos. - Realización mapa de habilidades por nivel educativo. - El 60% de estudiantes que demuestra aprendizajes según resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los profesores imparten sus clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en currículo vigente. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza – aprendizaje en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de UPT. - Profesores de aula.
	<i>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</i>	Fortalecer las estrategias de enseñanza de modo que resulten significativas, diversas, desafiantes y coherentes para los	<ul style="list-style-type: none"> - El 60% de estudiantes que participan en los Talleres Extra – Curriculares. - El 40% de estudiantes que cuentan con apoyo del 	<ul style="list-style-type: none"> - La comunidad educativa identifica a los estudiantes que presentan rezago en el aprendizaje y 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de UTP. - Profesores de Aula. - Equipo PIE. - Asistentes de Aula. - Equipo de Convivencia Escolar. - Inspectoría.

		estudiantes, desde Pre-kínder a 4º medio, con habilidades destacadas y también para aquellos que presentan rezago en sus aprendizajes, como aquellos estudiantes con NEE que deben alcanzar el logro de los objetivos de aprendizajes propuestos.	PIE. - EL 40% de estudiantes con NEE que recibe evaluación diferenciada. - El 10% de estudiantes atendidos por especialistas externos.	cuenta con mecanismos efectivos para apoyarlos. - La comunidad educativa cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas. - La comunidad educativa identifica a los estudiantes con dificultades sociales, afectivas y conductuales y cuenta con mecanismos efectivos para apoyarlos.	
--	--	---	--	---	--

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
<i>Formación y Convivencia</i>	<i>Formación</i>	Instalar el plan de formación personal e intereses vocacionales para los estudiantes del colegio, con el fin de potenciar el conocimiento personal de los estudiantes y la búsqueda de sus intereses individuales, sociales y vocacionales. Así mismo se instalaran estrategias de formación ciudadana, vida saludable	- El 95% de los estudiantes que cursan 7º a 4º medio, reciben actividades de interés vocacionales. - El 90% de los estudiantes de 2º Medio, participan en la Aplicación test de intereses vocacionales. - Análisis de resultados de los test vocacionales. - Aplicación y resultados de ensayos de PDT para 3º y 4º medio.	- La comunidad educativa construye una identidad positiva, capaz de generar sentido de pertenencia y orgullo que motiva la participación de la comunidad educativa en torno a una misión común.	- Equipo directivo. - Cuerpo Docente. - Equipo PIE. - Personal administrativo . - Asistentes de aula. - Auxiliares.

		para la comunidad educativa.	- Un 95% de información entregada a la comunidad mediante informativos, trípticos y otros medios informativos.		
	<i>Convivencia</i>	Mejorar las relaciones interpersonales entre los estudiantes, dando solución pacífica a los conflictos, siguiendo los protocolos del Manual de Convivencia y a su vez poner en marcha el apoyo del departamento de orientación con el fin de fortalecer el buen trato entre los estudiantes, el compañerismo y las buenas prácticas afectivas – sociales.	- Uso efectivo del manual de Convivencia Escolar. - Un 85% de estudiantes, en riesgo, son atendidos por orientación.	- La comunidad escolar se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar. - La comunidad escolar previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.	- Equipo Directivo. - Equipo de Convivencia Escolar.
	<i>Participación y vida democrática</i>	Instalar y potenciar al CCAA, como organismo válido y efectivo para potenciar el sentido de pertenencia y unidad en los estudiantes, será este organismo el interlocutor válido de las necesidades y requerimientos de los estudiantes en la comunidad educativa.	- Registro de asistencia del CCAA a reuniones con su docente encargado y orientación. - Un 80% de actividades realizadas por el CCAA.	- La comunidad escolar una identidad positiva, capaz de generar sentido de pertenencia y orgullo que motiva la participación de la comunidad educativa en torno a una misión común.	- Departamento de Orientación. - Equipo de Convivencia Escolar.

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
-----------	--------------	----------	------	--------	-------------

<i>Gestión de Recursos</i>	<i>Gestión de personal</i>	Instalar una cultura de altas expectativas mediante la creación de un instrumento, que contenga indicadores de desempeño laboral; factor humano/actitudinal y habilidades generales, de modo que el personal conozca lo que espera la institución del cargo y función que desempeña, con el fin de potenciar un clima laboral positivo, colaborativo y comprometido con la tarea educativa en un ambiente cultural académicamente estimulante.	<ul style="list-style-type: none"> - El 90% de los docentes tiene una entrevista anual con el Director. - El 100% del personal conoce su cargo y función. 	<ul style="list-style-type: none"> - El colegio implementa estrategias para atraer, seleccionar y retener personal competente. - El colegio cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. - El colegio implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> - Director. - Equipo Directivo. - Equipo EGE.
	<i>Gestión de recursos financieros</i>	Dotar al colegio de recursos financieros que den respuesta a las necesidades de la institución, en relación a la mejora de los aprendizajes y el desarrollo de habilidades de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - % de acciones financiadas por la SEP. - % de contrataciones financiadas por SEP y PIE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación y ejecución de SEP. - Implementación y ejecución PIE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Director. - Equipo EGE. - Coordinador SEP. - Coordinador PIE.
	<i>Gestión de recursos educativos</i>	Dotar al colegio de recursos educativos que respondan a las necesidades de la institución, en relación a la mejora de los aprendizajes y el desarrollo de habilidades de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Un 70% de docentes utiliza recursos didácticos en el aula presencial y virtual. - Un 70% de docentes que utilizan recursos tecnológicos en el aula presencial y virtual. 	Implementación y mejoramiento de la conectividad, y actualización y mantenimiento de equipos tecnológicos (contexto de Pandemia COVID - 19).	<ul style="list-style-type: none"> - Director. - Equipo EGE. - Técnico sala Enlaces.

10.- Bibliografía

- Moratalla, A. (2006). Ciudadanía, religión y educación moral. Madrid, España: PPC.
- Astudillo, E. (2011). Proyecto educativo institucional y gestión escolar en un. Revista de Investigación Educación.
- Plan De Aseguramiento De La Calidad De La Educación 2020-2023. Chile.
Autor: Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), MINEDUC. Junio 2020.
Link: https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2020/07/SAC-2020-2023_vf.pdf
- Pozner, P. (1996). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Argentina.
- Aguerro, I. (2011). La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación.
Link: http://formaciondocente.com.mx/Bibliotecadigital/18_TemasEducacion/La%20Calidad%20de%20la%20Educacion.pdf
- López, L., et al (2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior

Link: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742015000400014#:~:text=La%20mejora%20continua%20implica%20tanto,activa%20de%20todas%20las%20personas.&text=La%20base%20del%20modelo%20de%20mejora%20continua%20es%20la%20autoevaluaci%C3%B3n
- Manzano, M. (2015). Evaluación institucional: aproximación teórica conceptual.

Link: <https://www.uls.edu.sv/sitioweb/component/k2/item/127-evaluacion-institucionalaproximacionteoricaconceptual#:~:text=En%20resumen%2C%20La%20evaluaci%C3%B3n%20puede,objetivos%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20evaluada.>
- Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (2021). Chile.

Link: [IVE - JUNAEB JUNAEB](#)
- Agencia de Calidad de la Educación (2021). Chile.

Link: [Mapa Establecimientos Educativos \(agenciaeducacion.cl\)](#)

- *Colegio Quellón (2021). Chile.*

Link: <https://www.colegioquellon.com/>

11.- Anexos.

1) Listado de personas de la comunidad educativa encuestados vía telefónica (Pandemia COVID – 19).

Profesores					
	RUN	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Teléfonos
1	18.823.820-3	MANUEL	ADAOS	SASSO	9-42930279
2	12.814.919-8	OSVALDO	AGUIRRE	DIAZ	9-44626161
3	19.252.375-3	CRISTINA	ALVARADO	GODOY	9-78618591
4	7.977.602-5	ANGELICA	ALVAREZ	JURE	9-79025608
5	15.037.475-8	MANUEL	ARANIBA	ANGEL	9-84539994
6	11.325873-K	GASTON MANUEL	CARVAJAL	SILVA	9-93591386
7	17.409.734-8	ROCIO NICOL	CONTRERAS	ROMERO	9-66024993
8	13.826.843-8	IRMA ANA	CORTES	TAPIA	9-59801260
9	12.836.971-6	MELINA ISABEL	COX	PINTO	9-64475478
10	17.712.067-2	MAURICIO ANDRE	DURAN	FERNANDEZ	9-36315178
11	16.438.857-3	EMILIO	FERNANDEZ	GODOY	9-33564672
12	15.037.767-8	ROCIO	FLORES	GONZÁLEZ	9-88404238
13	12.814.829-9	JUAN ENRIQUE	GAJARDO	SEURA	9-59801260
14	16.527.496-2	ROBERTO	ORMEÑO	RIVERA	9-48469398
15	18.217.286-3	DAMARY XIMENA	OROSTIGUE	RIVEROS	9-67509078



Asistentes de la Educación					
	RUN	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Teléfonos
1	16.869.203-K	FLORANGEL	ARAYA	MARTINEZ	9-95298426
2	20.883.442-8	LUIS PAOLO	CALLEJAS	CARMONA	9-33620970
3	20.728.114-K	JHON	CARRASCO	ZULETA	9-78635227
4	15.015.418-9	CLAUDIO	COLQUE	REYES	9-64737695
5	20.734.630-6	MARIA PAZ	CRUZ	BRIONES	9-49664522
6	16.527.475-K	SERGIO	ESPEJO	RODRIGUEZ	9-91699876
7	18.867.478-3	JORGE	GUERRERO	GALLARDO	9-58091869
8	17.193.434-6	VINKA PILAR	HIDALGO	CISTERNAS	9-41868925
9	11.726.034-8	MARIA INES	OLGUIN	CORTÉS	9-50292300
10	26.250.494-8	YATZULI	OLIVO	VELASQUEZ	9-73825749

Apoderados					
	RUN	Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Teléfonos
1	11.022.898-4	ERICA OLAYA	AHUMADA	CEURA	9-58573980
2	6.475.716-4	JUANA ROSA	ALRINGO	ARANCIBIA	9-82654468

3	21.959.646-4	NADHIL	CARRASCO	PERINIS	9-81665943
4	10.941.465-4	MARILU XIMENA	CIFUENTES	HENRIQUEZ	9-45449841
5	9.924.241-8	SILVIA ELENA	DIAS	CORTÉS	9-82129561
6	21.562.644-K	FERNANDO	ESPEJO	BERENGUELA	9-45230744
7	17.409.873-5	PABLO	LAZO	ROJAS	9-98014820
8	13.533.541-K	PATRICIA	LOPEZ	TAPIA	9-58678178
9	20.671.619-3	YEISI ALONDRA	MELLA	ACUÑA	9-86935313
10	21.685.875-1	ARTURO AIRON	MUÑOZ	DURAN	9-62214488
11	12.576.749-4	VERONICA INES	NUÑEZ	TORRES	9-40117070
12	26.067.280-0	ANGELY	PETIT	FRERE	9-75862263
13	17.827.715-4	JUAN EDUARDO	PINTO	GALLEGUILLLOS	9-32149013
14	18.632.110-3	MARIA	RAMIREZ	OLIVARES	9-64520278
15	17.968.822-1	LUIS ANTONIO	RAMIREZ	OLIVARES	9-45373260
16	20.727.761-4	MARTA	ROBLES	TAPIA	9-73940779
17	8.830.653-8	MONICA ISABEL	RODRIGUEZ	ARAYA	9-85919768
18	20.232.685-4	ESTEFANY	SAAVEDRA	GRANDON	9-35558064
19	21.827.959-7	ERIK	TAPIA	RODRIGUEZ	9-57137310
20	21.102.668-5	MARTIN	TAPIA	MONTAÑO	9-77476527
21	21.568.755-4	NADYARET	AGUIRRE	CABALLERO	9-76896320
22	19.303.031-9	FABIAN	BERRIOS	RIVERA	9-35497829
23	4.699.109-5	NORA	CORTÉS		9-66444457
24	11.935.105-7	CLAUDIA PAOLA	CORTÉS	RIVERA	9-64292708
25	21.871.896-5	GABRIEL	CORTES	PASTEN	9-94195037
26	16.771.306-8	NADIA	DEMARIA	TORRES	9-20343515
27	17.173.681-1	INGRID	ESPEJO	NUÑEZ	9-75408555
28	4.815.062-4	ESTELA AIDA	FERNANDEZ	COMMEREUX	9-83549932
29	12.307.012-7	LUIS	FIGUEROA	ROBIN	9-42915411
30	13.781.552-4	MARCIAL	GAETE	CORNEJO	9-64775914
31	12.941.405-7	HENRY YERMI	GAJARDO	SEURA	9-98613887
32	21.712.480-8	ESTEFANY	GALLEGOS	ARAYA	9-58308239
33	20.486.488-8	VICTOR	NAVEA	PIZARRO	9-82395780
34	17.827.519-4	ELIAS JESÚS	PIZARRO	PIZARRO	9-34836129
35	8.501.154-5	MARIA LUISA	RIVERA	FLORES	9-84225224
36	14.098.364-0	JOHOANA	ROJAS	FLORES	9-35631191
37	11.935.269-K	JESSICA ESTER	ZAMORA	PORTILLA	9-96633261
38	26.649.123-4	FRANCISCO	ALTENORD		9-44918735
39	13.826.972-8	SOLEDAD	ALVAREZ	CACERES	9-31791862
40	16.527.129-7	EMA MARCELA	ARANCIBIA	LLANES	9-36854747
41	26.636.026-6	GUERRIO	BILUS		9-35767534
42	11.380.701-8	VERONICA	CORTÉS	RIVERA	9-81857388
43	26.683.707-0	JEAN ST LOUIS	DEROSIER		9-62356652
44	19.983.938-1	CRISTY AILYN	GONZALEZ	OLGUIN	9-31820553
45	11.804.733-8	JUAN CARLOS	LEFNO	EMPULEF	9-45651409
46	15.037.542-8	HORACIO	LEMUS	VELIZ	9-32835829
47	17.885.219-1	PAOLA	MENESES	CABRERA	9-74021041
48	20.126.067-1	MAURICIO	MENESES	CABRERA	9-78594219
49	18.823.637-5	DIEGO IGNACIO	MIRANDA	TAPIA	9-82415308
50	17.151.328-6	JUAN MANUEL	MONDACA	CARRASCO	9-82710968
51	20.736.962-4	CAMILO	OSSANDON	CORTES	9-61009337
52	18.217.453-K	JAIRO BRAYAN	PASTEN	GUZMAN	9-44230749
53	19.983.998-5	LUCAS	PINEDA	FERNANDEZ	9-89045528
54	17.193.050-2	PATRICIO	PINTO	MACAYA	9-36120738
55	12.576.828-8	BENITO	RAMOS	CORTÉS	9-63351129

56	13.826.983-3	JAQUELINE	ROJAS	AGUIRRE	9-89176658
57	18.477.817-3	GIUSSEPPE	SALAS	AHUMADA	9-58573980
58	13.775.989-6	LUCIA ANDREA	SEVERINO	SEPULVEDA	9-92131770
59	17.277.558-6	SEBASTIAN	TAPIA	ESPEJO	9-84258227
60	26.435.752-7	JACQUELIN	THELUSMA		9-35317627
61	16.442.216-K	ROBERTO	VALENCIA	LEYTON	9-30057674
62	10.052.453-8	OSVALDO	VIDAL	OLIVARES	9-33192432
63	21.744.593-0	NAHUM	ACUÑA	TAPIA	9-45691025
64	18.232.928-2	VANESSA	ALFARO	MISKULLINI	9-86240787
65	20.486.409-8	LUIS EDUARDO	ALVAREZ	LAZO	9-37360048
66	21.664.810-2	CRISTOBAL	ARIAS	PASTEN	9-54093172
67	21.681.635-8	VICTOR	CANEO	CARVAJAL	9-89515367
68	21.959.646-4	MARCELO	CARRASCO	PERINIS	9-64067560
69	19.864.422-6	AUGUSTO	CISTERNAS	PARRA	9-22023730
70	19.698.494-1	GIANNINA	CONNELI	HERRERA	9-68133772
71	21.504.802-0	KASANDRA	FLORES	FLORES	9-75809226
72	21.707.212-3	ROSARIO	FUENZALIDA	GALLARDO	9-97569988
73	19.322.075-4	ELIZABETH	GUEVARA	DIAZ	9-94536326
74	21.404.089-1	NICOLAS	LILLO	TORRES	9-21920999
75	19.505.519-1	TANIA CAMILA	LOPEZ	VALENZUELA	9-49282216
76	13.175.907-K	ISSA JOANA	ORTIZ	DIAZ	9-34453848
77	21.485.833-9	SEBASTIAN	PALACIOS	ARAYA	9-85693713
78	10.521.322-0	CLAUDINA	PIZARRO	GONZALEZ	9-76347304
79	20.232.627-7	JAVIERA	PORTILLA	RODRIGUEZ	9-30308810
80	11.618.253-K	MIRIAM LUZ	YAÑEZ	PARRA	9-79510129
81	21.374.133-0	PIA ALEJNADRA	ZARATE	MANZO	9-89668789
82	19.321.917-9	VANIA ANDREA	GALLARDO	GONZÁLEZ	9-67509078
83	12.745.439-6	DANIEL	GONZALEZ	SOLIS	9-59747226
84	19.983.862-8	NICOLAS	HERRERA	VIGORENA	9-61222316
85	13.330.235-2	CESAR	LLANOS	TORRES	9-57316230
86	12.360.971-9	JAQUELINE	MALDONA	ARAYA	9-47455203
87	21.026.523-6	RICHARD	MERINO	ALVAREZ	9-79300520
88	10.639.042-8	RICARDO	MERINO	MOLINA	9-74846015
89	11.935.219-3	DANIEL	MONDACA	ZARATE	9-64646686
90	13.327.240-2	MARIA	MORALES	BARRERA	9-83339525
91	12.941.385-9	JUANA ESTER	OGALDE	ÁLVAREZ	9-62491807
92	16.527.496-2	ROBERTO	ORMEÑO	RIVERA	9-48469398
93	18.217.286-3	DAMARY	OROSTIGUE	RIVEROS	9-67509078
94	27.413.523-9	MAURO	ORTUBIA		9-34311769
95	20.232.920-9	JESUS	PERALTA	QUINZACARA	9-49817799

2) Evidencia de una encuesta aplicada.

		
Descriptor		
La siguiente tabla corresponde a los descriptores de evaluación de las prácticas realizadas en el establecimiento.		
Valor	Indicadores	Descriptor
0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.	Los participantes no tienen evidencia de la realización de la práctica. Menos existen responsables para dicha práctica.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.	Existe su existencia. Sin embargo, las prácticas son ocasionales y por ende no han sido evaluadas.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.	Reconocen la existencia de la práctica, pero la información no se utiliza para la toma de decisiones menos para una evaluación. Prácticas de rutina, de protocolos, no para socialización.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas	Prácticas que se llevan a cabo, se socializan, se toman decisiones, se evalúan y permiten obtener los resultados esperados.
Nombre:		Verónica Núñez Torres
Rol en la Comunidad Educativa:		Apoderada.

Instrumentos

Dimensión	Liderazgo
Subdimensiones	-Liderazgo del Director. -Liderazgo del Sostenedor -Planificación y Gestión de Resultados

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Liderazgo del Sostenedor				
-Se responsabiliza por el logro de los Estándares de Aprendizaje y de los otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.		✓		
-Se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el plan de mejoramiento y del presupuesto anual.		✓		
-Define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.			✓	
-Informa sobre los cambios de estructura o cambios funcionales al equipo de docentes y apoderados.			✓	
-Se reúne periódicamente con el director para analizar constantemente los canales de comunicación que entregan mejoras a la comunidad educativa.		✓		
Liderazgo del director (a)				
-Desarrolla prácticas de difusión del PEI, asegurando la participación, coordinación y articulación de los distintos actores de la comunidad para favorecer el logro de los objetivos institucionales.		✓		
-El/la director/a, se involucra en el ejercicio de la docencia, observa experiencias de aprendizaje, se entrevista periódicamente con los docentes, les otorga apoyo y asesoría de forma continua y permanente.			✓	
-Favorecen prácticas generando intercambio de experiencias e interacción con otras instituciones escolares favoreciendo el aprendizaje y contribuyendo con el logro de objetivos y metas institucionales.			✓	
-Promueve en la comunidad educativa, una alta cultura de expectativas por medio de programas, estímulos y reconocimiento.			✓	
-Instala y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y cultural en la comunidad educativa.		✓		
Planificación y Gestión de Resultados				
-El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye los antecedentes de la institución.			✓	
-Se realizan acciones concretas y planificadas para estimular y comprometer a los docentes y estudiantes en el logro de los aprendizajes.			✓	
-Garantizan la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación de los resultados de aprendizaje			✓	
-Desarrollan y se realizan acciones de que se estén llevando a cabo estrategias eficaces para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes con bajos resultados o con mayores dificultades de aprendizaje.		✓		

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensiones	-Gestión curricular -Enseñanza y aprendizaje en el aula -Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Gestión curricular				
-El director en conjunto con el equipo de Gestión define los planes de estudio acorde a los objetivos institucionales, sean estos académicos y formativos.			✓	
-El establecimiento posee un calendario anual de actividades, mes a mes, que permite conocer los periodos lectivos, las vacaciones, las actividades propias del establecimiento según su proyecto educativo, las actividades extraescolares.			✓	
-Se efectúan constantemente acompañamiento y observaciones de clases a los y las docentes que evidencian apoyo.				✓
-El director y la Unidad Técnico-Pedagógica establecen la Política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación informando a la comunidad educativa.				✓
-La construcción de la planificación y cronograma anual por cursos y niveles de aprendizaje contempla espacios y tiempos pertinentes para las evaluaciones y para la revisión de los resultados con los/las estudiantes.			✓	
-El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos por asignatura, por ejemplo, el método para aprender a leer. Además, sugieren constantemente estrategias didácticas a los docentes para fortalecer su trabajo en el aula.				✓
-Existe un monitoreo permanente en la sistematización de la cobertura curricular.			✓	
Enseñanza y aprendizaje en el aula				
-Las experiencias de aprendizaje se planifican de acuerdo con las exigencias de las bases curriculares e incluyen los componentes fundamentales: Objetivos de aprendizajes, actividades, los recursos necesarios y de evaluación.			✓	
-Los y las docentes integran en su actividad diversas estrategias efectivas de enseñanza, utilizando múltiples recursos.			✓	
-El establecimiento garantiza que los Docentes cuenten con tiempo semanal fijo suficiente para trabajar individual o por niveles la planificación de la jornada de trabajo diaria.			✓	
-Los y las docentes muestran dominio de los contenidos y las habilidades de las asignaturas que imparten y los enseñan con rigurosidad.				✓
-Docentes poseen un manejo destacado en clases, reflejando hábitos de estudio en sus estudiantes.				✓
Apoyo al desarrollo de los estudiantes				
-Se detecta a tiempo, a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje, distinguiendo a aquellos que requieren ser evaluados para		✓		

Dimensión	Gestión Pedagógica
Subdimensiones	-Gestión curricular -Enseñanza y aprendizaje en el aula -Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Gestión curricular				
-El director en conjunto con el equipo de Gestión define los planes de estudio acorde a los objetivos institucionales, sean estos académicos y formativos.			✓	
-El establecimiento posee un calendario anual de actividades, mes a mes, que permite conocer los periodos lectivos, las vacaciones, las actividades propias del establecimiento según su proyecto educativo, las actividades extraescolares.			✓	
-Se efectúan constantemente acompañamiento y observaciones de clases a los y las docentes que evidencian apoyo.				✓
-El director y la Unidad Técnico-Pedagógica establecen la Política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación informando a la comunidad educativa.				✓
-La construcción de la planificación y cronograma anual por cursos y niveles de aprendizaje contempla espacios y tiempos pertinentes para las evaluaciones y para la revisión de los resultados con los/las estudiantes.			✓	
-El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos por asignatura, por ejemplo, el método para aprender a leer. Además, sugieren constantemente estrategias didácticas a los docentes para fortalecer su trabajo en el aula.				✓
-Existe un monitoreo permanente en la sistematización de la cobertura curricular.			✓	
Enseñanza y aprendizaje en el aula				
-Las experiencias de aprendizaje se planifican de acuerdo con las exigencias de las bases curriculares e incluyen los componentes fundamentales: Objetivos de aprendizajes, actividades, los recursos necesarios y de evaluación.			✓	
-Los y las docentes integran en su actividad diversas estrategias efectivas de enseñanza, utilizando múltiples recursos.			✓	
-El establecimiento garantiza que los Docentes cuenten con tiempo semanal fijo suficiente para trabajar individual o por niveles la planificación de la jornada de trabajo diaria.			✓	
-Los y las docentes muestran dominio de los contenidos y las habilidades de las asignaturas que imparten y los enseñan con rigurosidad.				✓
-Docentes poseen un manejo destacado en clases, reflejando hábitos de estudio en sus estudiantes.				✓
Apoyo al desarrollo de los estudiantes				
-Se detecta 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.				
-Los docentes y los especialistas trabajan de manera coordinada para asegurar el aprendizaje y la participación de los estudiantes con necesidades educativas especiales en clases.			✓	
-Se orienta a los estudiantes en la elección de carreras y universidades con sus respectivas especialidades y electivos, mediante estrategias como charlas explicativas de docentes, evaluación de intereses, actividades de reflexión, entre otros.			✓	
-Se potencian a los estudiantes con habilidades destacadas mediante la organización de actividades extraescolares.				✓
-Los docentes y equipo directivo cuentan con las estrategias para identificar a estudiantes que presenten problemas sociales, socio-emocionales o conductuales.				✓
-Se fomentan actividades de desarrollo y de valoración a la lengua y cultura de los pueblos originarios, a través de talleres y programas.			✓	

Dimensión	Formación y convivencia
Subdimensiones	-Formación -Convivencia -Participación y vida democrática

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Formación				
-El colegio cuenta con normas de convivencia o reglamento interno que es conocido y compartido por toda la comunidad.			✓	
-El establecimiento contempla instancias formativas para los docentes y asistentes de la educación.			✓	
-Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.		✓		
-Los docentes con jefatura destacan por su liderazgo.				✓
-El establecimiento cuenta con programas específicos o estrategias para el manejo y resolución de conflictos.				✓
-Se organizan actividades que fomenten la actividad física y recreación deportiva, tanto para estudiantes como comunidad en general.				✓
Convivencia				
-Las normas de convivencia establecen obligaciones mínimas a todos los miembros de la comunidad escolar, tales como respeto y buen trato, puntualidad, presentación personal adecuada, cumplimiento de tareas y trabajos, lenguaje respetuoso, cuidado de materiales e infraestructura y no existencia de elementos dañinos.			✓	
-Existen prácticas para favorecer la no discriminación y la diversidad sociocultural de los estudiantes.			✓	
-El establecimiento cuenta con protocolos de acción ante sospechas o detección de acoso o abuso sexual.				✓
-Existen protocolos, programas y especialistas para trabajar y prevenir el acoso escolar y Bullying.				✓
-El establecimiento implementa medidas para resguardar la seguridad de los estudiantes en zonas aledañas y en los trayectos de acceso al establecimiento.			✓	
Participación y vida democrática				
-La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución.				✓
-El establecimiento gestiona y facilita la organización de debates o foros para que los candidatos al Centro de estudiantes intercambien ideas y se den a conocer al resto de la comunidad.				✓
-El centro de estudiantes posee un espacio para programar y desarrollar actividades que involucren a toda la comunidad educativa.			✓	
-El establecimiento ofrece instancias de participación al desarrollo de actividades de servicio al entorno y sociedad.			✓	



-Existe un Centro general de padres constituido, organizado y que contribuye activamente al quehacer educativo.

			✓	
--	--	--	---	--

Dimensión	Gestión de Recursos
Subdimensiones	- Gestión de personal. -Gestión de recursos financieros. -Gestión de recursos educativos.

Categorías

0	No registra evidencias, ausencias de prácticas.
1	Prácticas ocasionales e irregulares.
2	Prácticas existentes, sin embargo, la información no es utilizada para la toma de decisiones.
3	Las prácticas son efectivas, continuas y periódicas

Indicadores de Prácticas	0	1	2	3
Gestión de personal.				
-El colegio 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.			✓	
-El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para retener al personal competente.				✓
-El equipo directivo evalúa al personal considerando aspectos pedagógicos, administrativos y de relaciones personales.			✓	
-El colegio cuenta con un docente con horario de libre disposición para reemplazar a los profesores ausentes y apoyar en otras labores.				✓
-El establecimiento cuenta con un plan anual de capacitación y perfeccionamiento del personal coherente con las necesidades pedagógicas y administrativas.			✓	
-El equipo directivo reconoce cualidades, logros y avances, ya sea en forma grupal o individual.			✓	
-Gran cantidad del personal señala que predomina un buen clima laboral positivo.			✓	
Gestión de recursos financieros.				
-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.			✓	
-El establecimiento cuenta con un presupuesto que considera partidas concursables para la ejecución de proyectos de innovación educativa al interior del establecimiento.			✓	
-El establecimiento no ha recibido sanciones de la Superintendencia durante los últimos doce meses.				✓
-Cuenta con programas computacionales para controlar la ejecución del presupuesto.				✓
-Existe un libro que registra de forma ordenada los ingresos y gastos de forma mensual y anual.			✓	
-El establecimiento analiza las ofertas de programas disponibles tomando en consideración los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.		✓		
Gestión de recursos educativos.				
-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.			✓	

-Se cuenta con el personal encargado de la tecnología que vela por el buen funcionamiento de los equipos y apoya al manejo de programas específicos de educación.			✓	
-El establecimiento cuenta con una amplia gama de recursos educativos, para las diversas asignaturas.			✓	
-El establecimiento cuenta con un espacio especialmente diseñado para la biblioteca CRA que resulta acogedor para los usuarios.				✓
-El establecimiento cuenta con computadores con conexión a internet acorde a las posibilidades locales de conectividad.				✓