



MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

TRABAJO DE GRADO II DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

ESCUELA BÁSICA ÑIPAS

Profesor : Rocio Riffo San Martin

Alumno(s) : Fernanda Vergara Garrido

Ñipas, Chile, Julio de 2021



1

2

3



4-5

5-8

II. INDICE

8-14

I. Títulos 15-28

II. Portada 29-30

III. Índice 30-35

IV. V. Resumen 36

VI. Introducción

VII Marco Teórico

VIII. Marco Contextual

IX. Diagnóstico Institucional

Análisis de resultados

X. Bibliografía

2

III. RESUMEN

En el presente trabajo se describen todos los procesos o pasos previos a la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, en este caso del Establecimiento Escuela Básica Ñipas.

Éste producto, es el resultado de una actividad de carácter formativo – investigativo, es decir que mediante la aplicación de una escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso, se diagnostican las reales necesidades de mejora en todos los ámbitos de la gestión de un establecimiento. Este documento se construyó con la colaboración de un grupo integrado por docentes, directivos, asistentes, estudiantes y apoderados que forman parte de la entidad.

La estructura de la escala evaluativa que contiene las prácticas de los estándares indicativos de desempeño de las cuatro áreas de la gestión institucional permitió observar una clara necesidad de fortalecer el liderazgo

institucional, sirviendo de escenario para generar y consolidar acuerdos, conciliar intereses, esfuerzos y recursos que nos lleven a la mejora continua.



El concepto de mejoramiento institucional, se concreta a partir de las acciones realizadas en el proceso de integración desde las gestión: administrativa, pedagógica y directiva; pasando primeramente por la fase de planificación estratégica y continuando con el diseño nuestro PME en el cual se desglosan los Objetivos, metas, estrategias y acciones de las dimensiones de liderazgo, gestión curricular, convivencia escolar y gestión de recursos.



IV. INTRODUCCIÓN

El año 2020 ha desafiado al máximo a los equipos escolares y ha dejado importantes lecciones al sistema educativo en general, develando no solo lo que “falta” (brechas en acceso, conectividad y capacidad de uso de tecnologías digitales principalmente, ampliamente señaladas en diversos informes y estudios), sino también las capacidades y recursos que sí están presentes en el sistema educativo, pero cuya relevancia puede ser redimensionada a la luz de los ajustes y adecuaciones que hubo que realizar para poder dar continuidad a los aprendizajes.

Uno de estos recursos institucionales es el PME, herramienta de gestión y planificación estratégica que permite que los establecimientos puedan reorientar sus objetivos y actividades en función de las necesidades emergentes, estableciendo las prioridades y urgencias de cada comunidad educativa.

El PME ha demostrado ser una herramienta de gestión con la suficiente flexibilidad como para que los establecimientos la apropien e implementen de acuerdo con sus necesidades, en un contexto complejo e incierto; Ello afianza la importancia estratégica, no solo del proceso de autoevaluación institucional, sino especialmente del monitoreo, seguimiento y evaluación de acciones propuestas y declaradas por cada comunidad educativa.

La elaboración del PME se compone de 2 fases y cada una está conformada por distintas etapas. 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.



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.

El presente trabajo invita a realizar un análisis de las diferentes etapas que va desarrollando el PME, trabajado en un equipo de 5 integrantes del Equipo de Liderazgo Educativo del establecimiento, con responsabilidades y roles bien definidos: Director, Jefa de UTP, Encargado de Convivencia Escolar, Coordinador de Programa de Integración y Coordinador Educación Parvularia

V. MARCO TEORICO

A continuación se presentan una serie de componentes teóricos los cuales vienen a orientar este proyecto.

Las dinámicas de mejoramiento son muy importantes para llegar a comprenderlo y fundamentarlo en lo que a calidad se refiere, y es por eso que se definirán algunos conceptos de calidad.

En primer lugar, Elisabeth Huisa define calidad como “cualidad que tiene un bien o servicio de generar niveles elevados de satisfacción en quienes lo compran, usan o consumen” (Huisa, 2008, p.3).

Por otro lado, H. Mariño señala que se trata de una filosofía orientada a “ que los competidores satisfagan, de manera permanente y plena, las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, mejorando continuamente todo en la organización, con la participación activa de todos para el beneficio de la empresa y el desarrollo humano de sus integrantes, con impacto en el aumento del nivel de

calidad de vida de la comunidad” (Mariño, 1993, p.16). Por su parte, Philip Crosby afirma “el proceso de mejoramiento de la calidad debe partir del compromiso de la alta dirección y de una filosofía en la que todos los miembros de la organización comprendan que sólo es posible lograr la calidad por medio de un cambio de cultura de la organización en donde se conceda al personal la oportunidad de vivir con dignidad, brindándole un trabajo significativo y un ingreso suficiente” (Crosby, 1990, pp. 34-38).

Para muchos, el concepto de calidad en la educación parece ser “ escurridizo y los estudiosos en el tema no han logrado ponerse de acuerdo en una sola definición que satisfaga todos los puntos de vista” (Caillaud, F. 2005, p. 28). Algunos académicos han logrado diferenciar tres etapas en lo que parecen ser definiciones sucesivas y mayormente aceptadas en el último medio siglo.

Otros piensan que la calidad de la educación se puede evaluar usando el resultado académico de los alumnos; otros, mediante la cantidad y grado de importancia de las acreditaciones que puede obtener una institución de enseñanza. Con la masificación de las prácticas de administración y sus beneficios asociados también surge la necesidad de aplicar sus metodologías y prácticas originalmente desarrolladas para la industria productiva y de servicios adaptándolas al rubro académico con sus particularidades y especificidades claramente marcadas, como el impacto futuro de sus resultados en el desarrollo de las naciones. No obstante, persisten algunas diferencias conceptuales y prácticas relevantes en las que los académicos no logran ponerse de acuerdo en el rol de los estudiantes para los efectos de la administración. Es decir, ¿cuál es el papel que juegan los estudiantes en esta “industria” del conocimiento? (Helms, S. y Key, C., 1994; Crawford, L. y Shutler, P., 1999; Sahney, S., Banwet, D.K. y Karunes, S., 2004; Meirovich, G. y Romar, E.J., 2006; Sameer, M. y Chiang, D., 2006).

Asimismo, Y. Cheng señala que “la evolución de las teorías de organización ha dado paso a conceptos diferentes, pero que se relacionan y complementan con las de la calidad, tales como el aprendizaje organización y la administración del conocimiento, teorías que comienzan a estudiarse como nuevas disciplinas académicas y que se empiezan a poner en práctica en las distintas organizaciones humanas” (Cheng, 2003, p. 202). Cheng sostiene que desde la década de los 70s ha habido tres grandes oleadas de reformas basadas en diferentes teorías de efectividad de la educación.

Suponiendo que los objetivos de la educación eran claros y que había consenso en ellos, la primera oleada de reformas de la educación se enfocaba principalmente en la efectividad interna, en la que los refuerzos se orientaban a mejorar los métodos y procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educacionales, midiéndolos en términos de los resultados de los estudiantes (Cheng, Y. y Zubirán, A., 2007). Tal es el caso, por ejemplo, de la creación de la International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA), que por un lado evaluaba los logros de las escuelas, en vez de limitarse a los recursos y los procesos, y por otro lado explicaba los resultados de esos estudios (Ancira, R., 2007).

Nos parece importante señalar que toda institución educativa debe generar o estar basada en un modelo de calidad probado. Al respecto podemos decir que los modelos de calidad son herramientas que guían a las organizaciones a la mejora continua y a la competitividad, buscando evaluar la calidad de los procesos de una organización y los resultados alcanzados en dichos procesos. De esta manera, a través de un modelo de calidad, toda escuela o liceo gestiona su liderazgo, sus estudiantes, sus funcionarios, su planificación sus recursos, etc., de manera eficiente y eficaz y, al mismo tiempo, alineados con su respectiva misión institucional.

Las escuelas tiene el deber moral de producir cambios profundos en los escenarios donde se desarrollan así como en su interna. Para ello deben integrar la



visión institucional (largo plazo) con los planes estratégicos (mediano plazo) y los planes operativos (corto plazo). En esta dinámica deben involucrarse todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa, bajo la tutela y guía de los directivos, quienes propondrán los grandes objetivos y priorizarlos. La planeación estratégica consta de tres fases: la formulación de objetivos organizacionales, las FODA y la formulación de alternativas estratégicas.

Finalmente, para que toda planeación estratégica sea exitosa debe estar basada en los siguientes principios, de manera irrenunciable: factibilidad, objetividad, flexibilidad, unidad, visión sistémica, visión de futuro, compromiso, estabilidad y participación.

VI. MARCO CONTEXTUAL

SITUACION DE LA COMUNIDAD ESCOLAR

HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA ESCUELA BÁSICA ÑIPAS

Los antecedentes históricos de nuestra institución escolar se remontan al 23 de abril de 1930, fecha en que se funda la Escuela de Hombres N°5 de Ñipas, cuyo primer Director fue don Rómulo Pezoa Belmar. Dos años más tarde se crea la Escuela de Niñas N°28, iniciándose de este modo, un proceso cultural educativo que evoluciona junto con el crecimiento del pueblo de Ñipas y el funcionamiento del primer ferrocarril Chillán-Tomé-Concepción, funcionando en distintos lugares del pueblo.

En el año 1964 se inaugura el actual edificio que ocupa la Escuela Básica Ñipas, ubicada en Manuel Matta N° 440. Posteriormente en el año 1973, 22 de agosto, se fusionan ambas escuelas ya existentes, con la identificación de escuela N°5 de Ñipas, Decreto N° 1153.



El 14 de Noviembre de 1978 se crea el Liceo C-73 de Ñipas, según el Decreto Ley N° 1979, funcionando desde entonces en el mismo edificio de la Escuela Básica hasta el año 2003, con el nombre de Liceo “Virginio Arias Cruz” en homenaje al gran escultor chileno, nacido en esta comuna de Ránquil.

En el año 2004, la Escuela Básica ingresa al régimen de Jornada Escolar Completa diurna, JECD, produciéndose la separación de la enseñanza media en otro edificio construido para tal fin. En ese año la Dirección de la escuela Básica es asumida por el profesor Sr. Gabriel Carrasco Pérez.

Durante su evolución la Escuela ha contado con los servicios profesionales de los siguientes Directores:

| | | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| Sr. Domingo Alarcón. | Sra. Regina Parada. | Sra. Etelvina Silva Segura. | Sr. José Araneda. |
| Sra. Joan Robertson Wrigley | Sra. Nubia Carranza Fredericksen. | Sr Gabriel Carrasco Pérez | Sr. Roberto Lavandero Mariángel. |

A partir del año 2015 se logra que el Ministerio de Educación reconoce oficialmente a la Escuela Básica Ñipas como Establecimiento Cooperador de la Función Educacional del Estado asignándole bajo Resolución Exenta 2003/23.09.2015 el siguiente RBD 20.427 -7; ya que los años anteriores al 2015 se compartía el RBD con el liceo Virginio Arias Cruz, siendo esta situación una dificultad para poder generar PEI – PME con autonomía e identidad, ya que los diagnósticos y ambos instrumentos debían ser elaborados en conjunto lo que dificultaba el proceso.



En el año 2016 se autoriza el ingreso a JECD diurna al Primer y segundo Nivel de Transición de Educación Parvularia, lo que permite tener proceso educativo articulado desde el primer nivel transición hasta el octavo año básico, beneficio grande para las familias de nuestra comunidad educativa.

SINTESIS DE ANTECEDENTES DEL ENTORNO IDENTIFICACIÓN

| | |
|-----------------------------------|---|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO | : Escuela Básica Ñipas. |
| RBD | : 20427-7 |
| JORNADA ESCOLAR COMPLETA | |
| DIURNA EN LOS NIVELES DE | : Educación Parvularia–Básica completa. |
| DIRECCIÓN | : Manuel Matta #440 Ñipas. |
| CORREO ELECTRÓNICO | : escuela.basicanipas@daemranquil.cl |
| TELÉFONO | : 9-89048888 |
| NOMBRE DEL DIRECTOR | : Sr. Roberto Gabriel Lavandero Mariángel. |
| NOMBRE DEL SOSTENEDOR | : Sr. Nicolás Torres Ovalle |
| COMUNA | : Ránquil |
| PROVINCIA | : Del Itata |
| REGIÓN | : Ñuble |
| ÁREA GEOGRÁFICA | : Valle del Itata. |
| MODALIDAD | : Ed. Parvularia y Básica común. |
| NIVELES QUE ATIENDE | : NT1-NT2 Educación Parvularia NB1-NB2-NB3-NB4 |

INDICE VULNERABILIDAD : 90%

| NIVEL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|----------------|----------------|----------------|--------------|
| Ed. Parvularia | 15 | 21 | 36 |
| Básica | 95 | 87 | 182 |
| Total | 110 | 108 | 218 |

MATRICULA ACTUAL

En la actualidad la Escuela Básica Ñipas se encuentra ubicada en el sector urbano de la comuna de Ránquil, su población aproximada es de 3.903 habitantes cuya actividad principal se centra en actividades agrícolas, cultivos de viñedos, comercio y la actividad forestal producto de la instalación del Complejo Industrial Forestal Nueva Aldea.

El establecimiento atiende a niños y niñas pertenecientes a familias de un nivel socioeconómico Medio Bajo con un nivel de vulnerabilidad de 90%.

Dadas las condiciones sanitarias del año 2020 se detectaron grandes dificultades de conectividad de nuestros estudiantes debido a su distribución geográfica dentro



de la comuna, ya que hay sectores muy lejanos en los cuales no llega señal telefónica.

SINTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGOGICOS

La Escuela Básica Ñipas cuenta con los siguientes cuerpos de profesionales asistentes en su planta para llevar a cabo el proceso educativo:

EQUIPO DE DOCENTES :

- 1 Director
- 1 Jefe Técnico (UTP)
- 1 Inspector General
- 1 Encargado de Convivencia Escolar
- 1 encargado de educación Extraescolar
- 19 Docentes de Aula

EQUIPO DE ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

PROFESIONALES :

- 2 Psicólogas
- 2 Trabajadoras Sociales

- 1 Psicopedagoga
- 2 Fonoaudióloga

ADMINISTRATIVOS :

- 1 Secretaria.
- 1 Bibliotecaria.



TÉCNICOS : 3 Asistentes de Párvulos.

2 Asistentes Educ. Diferencial.

1 Asistente de aula (1° Básico).

AUXILIARES : 3 Auxiliares

.ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

| | |
|--|------|
| Estudiantes con Necesidades Educativas Transitorias | : 50 |
| Estudiantes con Necesidades Educativas Permanente | : 8 |
| Total de Estudiantes del Programa de Integración Escolar | : 58 |

RESULTADOS ACADÉMICOS DE LA INSTITUCIÓN

Categoría de Desempeño

La Categoría de Desempeño es el resultado de una evaluación integral que considera los niveles de aprendizaje de los estudiantes, los Indicadores de desarrollo personal y social, los resultados de las pruebas SIMCE y su progreso en las últimas mediciones.

Estos resultados se ajustan según características como la vulnerabilidad de los estudiantes, para clasificar a los establecimientos en una de las cuatro categorías posibles: Alto, Medio, Medio-Bajo, Insuficiente.

Su establecimiento:

Nombre | ESCUELA BASICA ÑIPAS

Comuna | RANQUIL

Región | de Ñuble

Su Categoría de Desempeño 2019 para educación básica es:

| |
|--------------|
| ALTO |
| MEDIO |
| MEDIO-BAJO |
| INSUFICIENTE |

Categoría de Desempeño Medio

Los establecimientos que se encuentran en esta categoría **logran que sus estudiantes obtengan resultados similares** a lo esperado en aspectos académicos como aspectos de desarrollo personal y social, considerando el contexto sociodemográfico en el que se desarrollan.

Nota: la Categoría de Desempeño 2019 utiliza datos hasta 2018.



Resultados SIMCE 2019

| CURSOS | RESULTADOS 2019 | | OBSERVACIONES |
|--------|-----------------|-----|--|
| 4° | LENGUAJE | 275 | Puntaje Significativo |
| | MATEMÁTICA | 243 | Puntaje Similar al promedio nacional |
| 8° | LENGUAJE | 239 | 5 PTS. Sobre el promedio nacional GSE. |
| | MATEMÁTICA | 253 | 5 PTS. Sobre el promedio nacional GSE. |
| | HISTORIA | 243 | 4 PTS. Sobre el promedio nacional GSE. |

**REPORTE MONITOREO RESOLUCION PROBLEMAS
PRIMER SEMESTRE LECTIVO 2020**

| CURSO | PORCENTAJE LOGRO | NIVEL |
|----------------|------------------|---------------|
| PK | 70% | MUY BUENO |
| KINDER | 80% | MUY BUENO |
| 1º | 85% | MUY BUENO |
| 2º | 75% | MUY BUENO |
| 3º | 85% | MUY BUENO |
| 4º | 90% | EXCELENTE |
| 5º | 70% | MUY BUENO |
| 6º | 79% | MUY BUENO |
| 7º | 86% | EXCELENTE |
| 8º | 86% | EXCELENTE |
| Totales | 81% | MB/EXC |

SEGÚN LOS DATOS PROPORCIONADOS POR CADA DOCENTE A CARGO DE LA ASIGNATURA DE MATEMÁTICA EL DESEMPEÑO DEL ESTABLECIMIENTO EN RELACION A LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS ALCANZA UN 81% DE LOGRO EN ESTA HABILIDAD.

VII. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a las prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Es un paso fundamental, para determinar el significado de la tarea y generar estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los objetivos y las metas formuladas.

ESCALA EVALUATIVA PARA EL ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE PROCESO.

Describe la calidad de la instalación de las prácticas institucionales y/o pedagógicas que componen las diferentes dimensiones.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica.

| Valor | Nivel de calidad |
|-------|--|
| 1 | Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática. |
| 2 | El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos. |
| 3 | El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica. |
| 4 | a La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos. |

ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE PROCESO

1. ÁREA GESTIÓN PEDAGÓGICA

1.1. Subdimensión: Gestión del Curricular

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanzaaprendizaje.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes. | | | X | |
| 2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros) | | | | X |
| 3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran. | | | X | |
| 4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura. | | | X | |
| 5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular. | | | X | |
| 6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes. | | | X | |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes. | | | | X |
| 8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido. | | | X | |
| 9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades. | | | X | |
| 10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje. | | | X | |
| 11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar. | | | X | |
| 12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada. | | | X | |
| 13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso. | | | X | |

1.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar. | | | | X |
| 2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual. | | | X | |
| 3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras. | | | X | |
| 4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes. | | | | X |
| 5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo. | | | X | |
| 6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros). | | | X | |
| 7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras. | | | | X |
| 8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo. | | | X | |

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico. | | | X | |
| 2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos. | | | X | |
| 3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales. | | | | X |
| 4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento. | | | | X |
| 5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema. | | | | X |
| 6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos. | | X | | |

ÁREA LIDERAZGO ESCOLAR

1.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor

Proceso general a evaluar:

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta. | | X | | |
| 2. El sostenedor establece metas claras al director. | | X | | |
| 3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente | | X | | |
| 4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos. | | X | | |
| 5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados. | | X | | |

1.2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

Proceso general a evaluar: El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos. | | | | X |
| 2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional. | | | X | |
| 3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes. | | | X | |
| 4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros. | | | X | |
| 5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes. | | | X | |
| 6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas. | | | | |
| 7. El director promueve una ética de trabajo. | | | | X |

1.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados

Proceso general a evaluar: La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar. | | | | X |
| 2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual. | | | | X |
| 3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos. | | | | X |
| 4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual. | | | X | |
| 5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa. | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| 6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta. | | | X | |
|--|--|--|---|--|

ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR

1.1. Dimensión: Formación

Proceso general a evaluar: Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros). | | | X | |
| 2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos. | | | X | |
| 3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos. | | | X | |
| 4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados. | | | X | |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| 5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados. | | | X | |
| 6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos. | | | | X |

1.2. Dimensión: Convivencia escolar

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos). | | | | X |
| 2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación. | | | | X |
| 3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva. | | | | X |
| 4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas. | | | | X |
| 5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros). | | | | X |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| 6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas. | | | | X |
| 7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas. | | | | X |

1.3 Dimensión: Participación

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional. | | | X | |
| 2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia. | | | X | |
| 3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos. | | | X | |
| 4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto. | | X | | |
| 5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar. | | | | X |
| 6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente. | | | | X |
| 7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso. | | | | X |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| 8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional. | | | X | |
| 9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento. | | | | X |
| 10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración. | | | X | |

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|---|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones. | | | | X |
| 2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias. | | X | | |
| 3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo. | | X | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| 4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas. | | X | | |
| 5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores. | | X | | |
| 6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional. | | X | | |
| 7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas. | | X | | |
| 8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto. | | X | | |

1.3. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases. | | | X | |
| 2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos. | | | | X |
| 3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año. | | | X | |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| 4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia. | | | | X |
| 5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia. | | | | X |
| 6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento. | | | | X |
| 7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo. | | | | X |

1.4. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios

| Prácticas | Nivel de calidad de la práctica | | | |
|--|---------------------------------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes. | | | | X |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| 2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso. | | | X | |
| 3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes. | | | X | |
| 4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa. | | | X | |
| 5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantenimiento, reposición y control de inventario periódicos. | | | | X |

VIII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Según los resultados del auto diagnóstico obtenidos en el área de gestión curricular dentro de sus 3 subdimensiones puedo afirmar que la mayoría de las

prácticas están con un propósito explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos, con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, pero aun no cumplen el ciclo de evaluación y perfeccionamiento de las mismas, debido a la falta de monitoreo y seguimiento sistemático a éstas. Siendo una de las prácticas más descendidas la que tiene relación con el área de orientación vocacional, en instancias reflexivas con el cuerpo docente consideramos que esta baja puntuación o difusa adquisición de esta práctica se debe a que el establecimiento no cuenta con rol fundamental del Orientador Educacional, dicho rol a perdido fuerza al interior del al no contar con el personal idóneo quien lidere y oriente el quehacer institucional en esta área.

Los resultados obtenidos en el área Liderazgo Escolar específicamente en la subdimensión Liderazgo del sostenedor puedo afirmar que sus prácticas son difusas y poco claras lo que devela un bajo nivel de trabajo colaborativo y articulado entre sostenedor-establecimiento, lo que dificulta el logro de las metas propuestas en las distintas áreas de la gestión institucional.

En el área de Convivencia Escolar, se debe poner énfasis en las prácticas de la subdimensión de Participación ya que la mayoría de las practicas presentes en esta subdimensión se encuentran en un nivel difuso y asistemático dentro de la gestión institucional.

Los resultados de la dimensión de Gestión de Recursos, específicamente en la subdimensión gestión del recurso humano se encuentran las practicas más descendidas, no alcanzan un nivel optimo de instalación al interior del establecimiento, en donde se debe poner especial énfasis en los mecanismos de acompañamiento docente, atracción de los mejores docentes y sistema efectivo de reemplazo en caso de licencias medicas.



IX. PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

OBJETIVO GENERAL

Promover aprendizajes significativos de formación valórica, académica y emocional en todos los estudiantes, a través de prácticas pedagógicas innovadoras, para lograr una adecuada y armoniosa inserción de los egresados entre los diferentes niveles de desarrollo académico y personal durante su permanencia educativa en la educación general básica.

Su establecimiento:
 Nombre | ESE LA ROSA VERDE
 Comuna | PASOIL
 Región | La Libertad

Su Categoría de Desempeño 2015 fue de nivel Medio

| | |
|--------------|---|
| ALTO | Categoría de Desempeño Medio <small>Un establecimiento que se encuentra en esta categoría logra que sus estudiantes obtengan resultados satisfactorios en los aprendizajes académicos con respecto al desarrollo personal y social, con evidencia de cambios conductuales en el que se encuentran. Nota: la Categoría de Desempeño 2015 aplica desde hasta 2016.</small> |
| MEDIO | |
| BAJO | |
| INSUFICIENTE | |



| DIMENSION | OBJETIVO | META |
|--------------------|--|--|
| Gestión Pedagógica | Mejorar gradualmente la sustentabilidad de las estrategias institucionales de apoyo al desarrollo de los estudiantes en sus diversos ámbitos, cognitivo, afectivo, actitudinal y social diversificando procedimientos e instancias de evaluación con los docentes y profesionales asistentes de la educación para la toma de decisiones oportunas y disminuir brechas en los aprendizajes. | 90% de las estrategias institucionales de apoyo al desarrollo de los estudiantes en sus diversos ámbitos cumplen con criterios de sustentabilidad y pertinencia al contexto del aprendizaje en condiciones de alta vulnerabilidad social de los estudiantes. |

Liderazgo

Ordenar las prácticas pedagógicas docentes y de gestión, por parte del Director y su equipo técnico a través de la formación de una base de datos útiles para tomar decisiones oportunas en conjunto y mejorar los indicadores de calidad y de eficiencia interna.

El 90% de las practicas de gestión institucional se implementan sistemáticamente por el equipo directivo - técnico y docentes para elevar indicadores educativos y de eficiencia interna.

Convivencia Escolar



Modelar de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa, modelando actitudes de respeto, buen trato y de sana comunicación ajustadas al reglamento de convivencia escolar, protocolos de actuación e ideal valórico institucional.

El 90% de los integrantes de la comunidad educativa modela prácticas de respeto, buen trato y de sana comunicación ajustadas a reglamento de convivencia escolar, protocolos de actuación e ideal valórico institucional.

Gestión de Recursos

Mejorar prácticas de uso, mantención, adquisición, reposición del equipamiento, recursos educativos y contratación y/o ampliación de horas de personal, mediante la actualización de inventarios, registros de uso y encuestas de satisfacción de usuarios, para favorecer los aprendizajes y bienestar de los estudiantes y personal del establecimiento.

90 % de los recursos y equipamiento educativo acusa criterios de inventario, uso y reposición ajustados a normativa vigente y a la planificación de la gestión pedagógica e institucional.

Su establecimiento:
 Nombre | ESCUELA Nº 6000
 Carrera | INEJOL
 Región | La Rábida

Su Categoría de Desempeño 2015 para educación básica es:


| | |
|--------------|---|
| ALTO | Categoría de Desempeño Medio Los establecimientos que se encuentran en esta categoría logran que sus estudiantes obtengan resultados similares de acuerdo en aspectos académicos como aspectos de desarrollo personal y social, considerando de contexto socioeconómico en el que se desarrollan. Nota: Su Categoría de Desempeño 2015 aplica desde hasta 2016. |
| MEDIO | |
| MEJORANDO | |
| INSUFICIENTE | |



| DIMENSION | SUBDIMENSION | OBJETIVO | META | ACCION | RESPONSABLE |
|-----------|--------------|----------|------|--------|-------------|
|-----------|--------------|----------|------|--------|-------------|

| | | | | | |
|---------------------------|--|---|---|--|---|
| <p>GESTION PEDAGOGICA</p> | <p>Gestión curricular.</p> <p>Enseñanza y aprendizaje en el aula.</p> <p>Apoyo al desarrollo de los estudiantes.</p> | <p>Mejorar gradualmente la sustentabilidad de las estrategias institucionales de apoyo al desarrollo de los estudiantes en sus diversos ámbitos, cognitivo, afectivo, actitudinal y social diversificando procedimientos e instancias de evaluación con los docentes y profesionales asistentes de la educación para la toma de decisiones oportunas y disminuir brechas en los aprendizajes.</p> | <p>90% de las estrategias institucionales de apoyo al desarrollo de los estudiantes en sus diversos ámbitos cumplen con criterios de sustentabilidad y pertinencia al contexto del aprendizaje en condiciones de alta vulnerabilidad social de los estudiantes.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. plan de estrategias remediales en las asignaturas fundamentales del plan de estudio. 2. Talleres de refuerzo educativo. 3. Fomentando el trabajo colaborativo por subciclos de enseñanza. 4. Capacitación en orientación e instrumentos evaluativos. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Equipo de gestión/docentes. 2. Docentes especialistas. 3. Equipo de gestión/docentes coordinadores de ciclos. 4. Equipo de gestión. |
|---------------------------|--|---|---|--|---|

| | | | | | |
|----------------------------|--|--|--|--|---|
| <p>CONVIVENCIA ESCOLAR</p> | <p>Formación. Convivencia. Participación y vida Democrática.</p> | <p>Mejorar prácticas de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa, modelando actitudes de respeto, buen trato y de sana comunicación ajustadas al reglamento de convivencia escolar, protocolos de</p> | <p>El 90% de los integrantes de la comunidad educativa modela prácticas de respeto, buen trato y de sana comunicación ajustadas a reglamento de convivencia escolar, protocolos de actuación</p> | <p>1. plan de estrategias de bienestar, seguridad y contención emocional para todos los integrantes de la comunidad educativa. 2. Creando espacios</p> | <p>1. Equipo de gestión/encargado de convivencia escolar. 2. Equipo gestión/encargado convivencia escolar. 3. Encargado convivencia escolar/dupla</p> |
|----------------------------|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | |  | <p>e ideal valórico institucional.</p> | <p>de autocuidado. 3. Jornadas de buenas prácticas. 4. Contratación de profesionales: psicólogo, terapeuta educacional.</p> | <p>psicosocial. 4. Equipo de gestión/sostenedor/enc. Convivencia escolar.</p> |
|--|--|--|--|---|---|

| | | | | | |
|---------------------|---|--|--|--|---|
| GESTIÓN DE RECURSOS | <p>Gestión de personal.</p> <p>Gestión de recursos Financieros.</p> <p>Gestión de recursos educativos</p> | <p>Mejorar practicas de uso, mantención, adquisición, reposición del equipamiento, recursos educativos y contratación y/o ampliación de horas de personal, mediante la actualización de inventarios, registros de uso y encuestas de satisfacción de usuarios , para favorecer los aprendizajes y bienestar de los estudiantes y personal del establecimiento.</p> | <p>El 90% de los integrantes de la comunidad educativa modela prácticas de respeto, buen trato y de sana comunicación ajustadas a reglamento de convivencia escolar, protocolos de actuación e ideal valórico institucional.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de compras operativo y monitoreo de de las adquisiciones y uso Periódico. 2. Provisionando recursos para el aprendizaje. 3. Provisión de profesionales y técnicos de apoyo a la gestión. 4. Jornadas de acompañamiento equipos de aula. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Equipo de Gestión. 2. Equipo de Gestión/coordinador SEP. 3. Equipo de Gestión/coordinador SEP. 4. Equipo de Gestión/coordinadores de ciclo. |
|---------------------|---|--|--|--|---|



X. BIBLIOGRAFIA

- Manual de diagnóstico institucional y diseño del plan de mejoramiento, Programa de gestión y dirección escolar. Fundación Chile, 2011
- Orientaciones técnicas para la elaboración del PME; Guía para el diagnóstico institucional, división de educación, Ministerio de educación, Octubre del 2012.
- Plan de mejoramiento educativo en el marco de la reforma educacional: más oportunidades para todas y todos los estudiantes. División de educación, Ministerio de Educación,
- Modelo de la Calidad de la Gestión Escolar, Agencia de Calidad de la Educación. Ministerio de educación. s/f
- Crawford, Shuthler LY, 1999 de gestión de calidad total de P. en temas de educación para el maestro. la revista internacional de gestión de la educación, 13 (2), 67-72
- Grosby, hablemos de calidad, MC Graw- hill, mexico DF p, 34-38 Helms, s, tecla C. (11.994 septiembre). ¿Son los estudiantes los clientes en el aula? progreso calidad, 27 (9), 97-99
- Merino. Planeación estratégica de la calidad cap.1 pag.16.
- Huisa, Elizabeth,2008. Presentación sobre modelos de calidad. Recuperado el 20 de junio de 2010 en: <http://www.slideshare.net/elizabeth-huisa/comparacion> www.mineduc.cl
- Estándares Indicativos de Desempeño, Mineduc.
- Fundación Chile Online.

- Documento de apoyo ATP – Nuble.
- Guía de Autoevaluación Diagnóstica Institucional.