



TRABAJO FINAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER PROFESIONAL
EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO
EDUCATIVO DE LA ESCUELA PEDRO VERGARA KELLER DE LA
COMUNA DE CALAMA, REGIÓN ANTOFAGASTA

Nombre del candidato/a a magister: Edith Demonte Mejias

Nombre del Tutor disciplinar: Amely Vivas

Nombre del Tutor metodológico: Rocio Riffo San Martin

Mayo,2022

INDICE

1.- RESUMEN	1
2.- INTRODUCCIÓN	3
2.1.- Finalmente Se Entregó La Elaboración Definitiva Al Equipo De Gestión.	4
2.2.- El PME Contiene Cuatro Grandes Áreas:.....	5
3.- MARCO TEÓRICO	6
3.1.- Diagnóstico Institucional o Autoevaluación Institucional.....	6
4.- MARCO CONTEXTUAL	9
4.1.- Información Institucional.....	9
4.2.- Reseña	9
4.3.- Característica De Padres Y Apoderados En El Nivel Educativo.	13
4.4.- Niveles Y Cantidad De Matrícula Efectiva	14
4.5.- Entorno Contexto Externo.....	14
4.6.- Grandes Definiciones Universales	14
4.7.- Cuerpos Legales Nacionales	14
4.8.-Leyes Del Ministerio De Educación	14
4.9.- Decretos Del Ministerio De Educación	15
4.9.1.-Leyes Y Decretos De Otros Ministerios:	18
4.9.2.- Resoluciones,Circulares,Oficios,Ordinariosy Otras Normas :	19
4.9.3.- Marco Orientador No_Prescriptivo:	19
5.- DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL.....	20
6.- LIDERAZGO	21
6.1.- Liderazgo Del Sostenedor	21
6.2.- Liderazgo Del Director	25
6.3.- Planificación Y Gestión De Resultados.....	31
7.-GESTION PEDAGOGICA	37
7.1.-Gestion Curricular.....	37
7.2.- Enseñanza Y Aprendizaje En El Aula.....	44
7.3.- Apoyo Al Desarrollo De Los Estudiantes.....	48
8.-FORMACION Y CONVIVENCIA	55
8.1.- Formación	55
8.2.-Convivencia	60

8.3.- Participación Y Vida Democrática	65
9.-GESTIÓN DE RECURSOS.....	70
9.1.-Gestión De Personal.....	70
9.2.-Gestión De Recursos Financieros.....	75
9.3.- Gestión De Recursos Educativos.....	79
10.- ANÁLISIS DE RESULTADOS	83
10.1.-Nudos Críticos	83
10.2.-Fortalezas Y Debilidades	86
11.- PLAN DE MEJORAMIENTO.....	96
11.1.-Objetivos Y Metas	96
12.- BIBLIOGRAFÍA.....	103
13.- ANEXOS.....	104
13.1.- Pauta Para El Diagnóstico Institucional Y Criterios De Evaluación De Las Dimensiones	104

1.- RESUMEN

Este trabajo se centra en el análisis del resultado del Diagnóstico Institucional para determinar hasta qué punto éste cumple con las condiciones básicas de infraestructura, servicios de apoyo, formación docente, características sociales, culturales y económicas de las familias, convivencia de la comunidad educativa, entorno del centro, entre otros, a fin de conocer con lo que se cuenta y gestionar los apoyos respectivos.

Posterior al análisis se confecciona un Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME) para mejorar el existente, con actividades sostenibles durante el plazo de un año, instrumento orientador claro y efectivo en su organización escolar, además que identifique y dé a conocer cómo se visualiza la escuela a través de un diagnóstico institucional, hacia dónde queremos llegar y cuáles son nuestras responsabilidades como agentes participantes y forjadores de esta comunidad educativa.

Un Proyecto Educativo es, en último término, una explicitación y sistematización del sentir y del anhelo que tiene una comunidad escolar, respecto del tipo de formación que espera entregar a sus estudiantes. Es una forma de hacer público su sello distintivo, su identidad, su voluntad compartida como comunidad educativa

El Plan de Mejora Educativa (PME) tiene una estrecha vinculación con el Proyecto Educativo Institucional (PEI); este último contiene la Misión y la Visión que como establecimiento Educacional deseamos lograr. A través del PME se desarrollan las acciones pertinentes que nos comprometen a alcanzar un estándar de calidad tendiente al logro de la Misión de la escuela.

El PME no solamente es fundamental porque programamos una ruta que nos lleve a mejorar los resultados, sino que organiza todo el quehacer a corto y mediano plazo, creando un sentido común donde todos los propósitos tienen un objetivo y una meta que alcanzar.

El PME tiene una continuidad y se va desarrollando a través de un Diagnóstico Institucional; Diseño del Plan; Ejecución y Monitoreo de cada acción contenida en el Plan y la Evaluación Final del Plan, la cual permite obtener los insumos necesarios para volver a Diagnosticar y Diseñar un nuevo Plan.

2.- INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Magíster en Educación tiene la finalidad de contribuir a la aplicación de la Autoevaluación Institucional o Diagnóstico, una herramienta fundamental para un establecimiento educacional, que tiene como objetivo detectar y profundizar en la gestión que se realiza en un establecimiento y que una vez analizada, confeccionar Proyectos de Mejoramiento educativo, mejorar el existente, con actividades sostenibles durante el plazo de un año.

El Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME) de la Escuela Pedro Vergara Kéller, es el resultado del trabajo conjunto de la Comunidad Educativa, basado en el análisis de los Estándares Indicativos de Desempeño, los cuales entregan orientaciones y lineamientos para la realización de la autoevaluación, y posteriormente a la elaboración del plan de mejoramiento.

Se construyó, a través de sesiones periódicas de trabajo; las reflexiones y aportes de los participantes fueron recogidas, ordenadas y devueltas para su validación en un proceso continuo que permitió la apropiación y consolidación de los avances en la elaboración del PME y Diagnóstico Institucional. Los diferentes actores participaron en el desarrollo del diseño, a través de tareas asignadas y presentación de lo realizado. El objetivo del presente PEI será guiar el trabajo de la comunidad educativa de la Escuela Pedro Vergara Kéller, en pos de su Visión como organización educativa orientada a proporcionar una educación innovadora, respetando la diversidad cultural y social, e inmersa en un compromiso con el medio ambiente, y la solidaridad.

Es importante considerar la permanente articulación del modelo de gestión con el PME para la correcta construcción de los demás instrumentos de gestión interna, tales como, Reglamento de Convivencia, Manual de Roles y funciones, Plan de Mejoramiento Educativo y Plan de Formación Ciudadana y Plan de Integración e

Inclusión, por medio de los análisis técnicos de los planteamientos centrales que se encuentran plasmados en el Proyecto Educativo Institucional. La vigencia del PME corresponderá a 04 años, con sus correspondientes adecuaciones, en caso de ser requerido. En el presente trabajo se ha desarrollado un plan de mejoramiento por el lapso de un año.

Cabe destacar, que la dirección del establecimiento dió su apoyo en toda instancia para el desarrollo del trabajo, los profesores y demás estamentos no escatimaron tiempo personal, ni esfuerzos para cumplir la meta trazada.

Al finalizar el taller se realiza un plenario, con todos los asistentes y cada representante de los grupos, exponen la gestión, de su evaluación respectiva de cada indicador, además de sus logros y dificultades.

Se espera que todos los actores comprendan y asuman cabal y profundamente el significado y la importancia de los fundamentos de este instrumento para la formación integral de los niños cuyos padres eligen educarlos en la Escuela Pedro Vergara Kéller, además se requiere que todos asuman el compromiso de guiarse, en su relación cotidiana con adultos y niños, por los valores que el establecimiento ha declarado como intransables y que están a la base de los sellos formativos.

2.1.- Finalmente Se Entregó La Elaboración Definitiva Al Equipo De Gestión.

El resultado de ese proceso es este documento que se presenta a la comunidad escolar y en cuya elaboración, participaron todos los actores incumbentes: estudiantes, padres, madres y apoderados, asistentes de la educación, docentes, directivos y sostenedores. El proceso de diagnóstico institucional y del PME estuvo liderado por el equipo directivo.

Entre los objetivos y metas que fija la escuela, son las de aprendizaje las cuales son obligatorias en las asignaturas fundamentales y se informan en una plataforma dependiente del Ministerio de Educación.

2.2.- El PME Contiene Cuatro Grandes Áreas:

- Gestión del Currículum
- Liderazgo Escolar
- Convivencia Escolar
- Gestión de Recursos

Cada una de estas áreas tiene dimensiones que permiten crear las diferentes acciones no sólo referidas al aprendizaje (obligatorias), sino que, también aquellas que desarrollan la formación integral e intereses de los alumnos, e integración de los apoderados a actividades relacionadas con la mejora de la pertenencia e identidad con el colegio, otorgando los recursos necesarios para llevarlas a cabo, provenientes de los fondos SEP.

El PME tiene una continuidad y se va desarrollando a través de un Diagnóstico Institucional; Diseño del Plan; Ejecución y Monitoreo de cada acción contenida en el Plan y la Evaluación Final del Plan, la cual permite obtener los insumos necesarios para volver a Diagnosticar y Diseñar un nuevo Plan.

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 permitió que los establecimientos pudieran reorientar sus objetivos y actividades en función de las necesidades emergentes, estableciendo las prioridades y urgencias de cada comunidad educativa. El análisis

cuantitativo sobre el total de acciones planificadas y declaradas en la plataforma PME arroja importante información al respecto.

3.- MARCO TEÓRICO

3.1.- Diagnóstico Institucional o Autoevaluación Institucional

El proceso educativo que desarrollamos, se fundamenta en la Reforma Educacional, actual Ley General de Educación (Ley / 12/09/2009), incorporando los principios del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, Sistema Nacional de Aseguramiento de la Gestión Escolar, en todas las líneas de acción que se desprenden de sus ejes como mejora continua, calidad, equidad y participación (Ley /2011), Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa que contempla: Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME). Planes de Acción de Mejoramiento Educativo (PADEM). Reforma Curricular y sus Programas de Estudio. Bases Curriculares (Actualizaciones 2014). Fortalecimiento del Desarrollo Profesional Docente. Jornada Escolar Completa Diurna (JEC)

Dentro del Modelo de Calidad, el foco de la Escuela Pedro Vergara Kéller, se encuentra en lo Curricular como principio orientador del desafío de optimización de la formación intelectual y valórica del alumnado. La Escuela Pedro Vergara Kéller cuenta con: Proyecto de Mejoramiento Educativo orientado a los logros académicos y la sana convivencia. Acciones destinadas al desarrollo de valores en los estudiantes, fortaleciendo la autonomía y la autoestima académica. Proyecto de Integración centrado en la inclusión. Ambientes propicios para el aprendizaje, Laboratorio de Ciencias, Laboratorio de Informática, Sala Audiovisual, Laboratorio de Inglés. Ambientes implementados para el desarrollo integral del alumnado, áreas verdes, plaza lectora de pasto sintético. Aulas acondicionadas para el aprendizaje y el uso de TIC. EXCELENCIA ACADEMICA.

Durante 2014 el Ministerio de Educación propuso a los establecimientos educacionales un nuevo enfoque de trabajo en relación con su proceso de mejoramiento continuo. Este se basó en la utilización de dos instrumentos de gestión conocidos y valorados por los establecimientos educacionales: el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME). La evidencia, en ese momento, mostraba que los PEI se habían convertido en una herramienta declarativa y formal, que no siempre expresaba a cabalidad el proyecto educacional compartido por la comunidad escolar. A su vez, los PME habían perdido su potencial de contribuir a la mejora de los aprendizajes, debido principalmente a que se había enfatizado su uso asociado a la inversión anual de los recursos de la Subvención Escolar Preferencial, en desmedro de una visión más comprensiva y de mediano plazo del mejoramiento educativo. La propuesta ministerial se centró en el desarrollo e implementación del Plan de Mejoramiento. Este nuevo enfoque releva el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada establecimiento educacional y la autoevaluación institucional que realizan los actores escolares como puntos de partida para el diseño del plan de mejoramiento e incorpora metas a 4 años. Estas metas debían materializarse mediante una programación e implementación de planes anuales. Definir objetivos y metas, por una parte, permitiría a las escuelas establecer prioridades y, por otra, contar con indicadores de su desempeño que le permitan retroalimentar el proceso.

Al igual que los cambios dinámicos que se producen a diario en los diversos componentes del proceso educativo, se hace necesario construir nuevas visiones frente a la gestión educativa de la escuela Pedro Vergara Kéller, visiones que se trasuntan en más altas expectativas, especialmente de los logros académicos de los alumnos, como también de todos los elementos inherentes a su formación personal ética y valórica.

Los estudiantes tienen sus propios estilos de aprendizaje y los docentes sus métodos y formas de enseñanza que muchas veces no se ajustan a las necesidades educativas presentes. Por lo tanto, es importante que el docente

se autoanalice con respecto a las metodologías empleadas y los contenidos curriculares y considere los resultados del diagnóstico para buscar alternativas.

Para el presente trabajo se trabajan las cuatro Dimensiones: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia y Gestión de Recursos, y que a su vez se incluyen en la realización del diagnóstico institucional las subdimensiones, con sus respectivos estándares Indicativos de Desempeño, que permiten obtener la información profunda de las prácticas enseñanza aprendizaje del establecimiento educacional.

Otro elemento importante son las evidencia y medios de verificación, que son la fuente de información que permite sustentar la evidencia de los resultados que arroja el establecimiento en cada una de las interrogantes de cada indicador.

4.- MARCO CONTEXTUAL

4.1.- Información Institucional

Nombre del establecimiento:	ESCUELA PEDRO VERGARA KÉLLER E-42
RBD	232-1
Fecha reconocimiento oficial	N°1050 de 1980
Dirección	Guatemala 3686 Población Independencia
Comuna	Calama
Dependencia	Municipal
Tipo de establecimiento	Urbano
Nivel de enseñanza	Enseñanza Básica

4.2.- Reseña

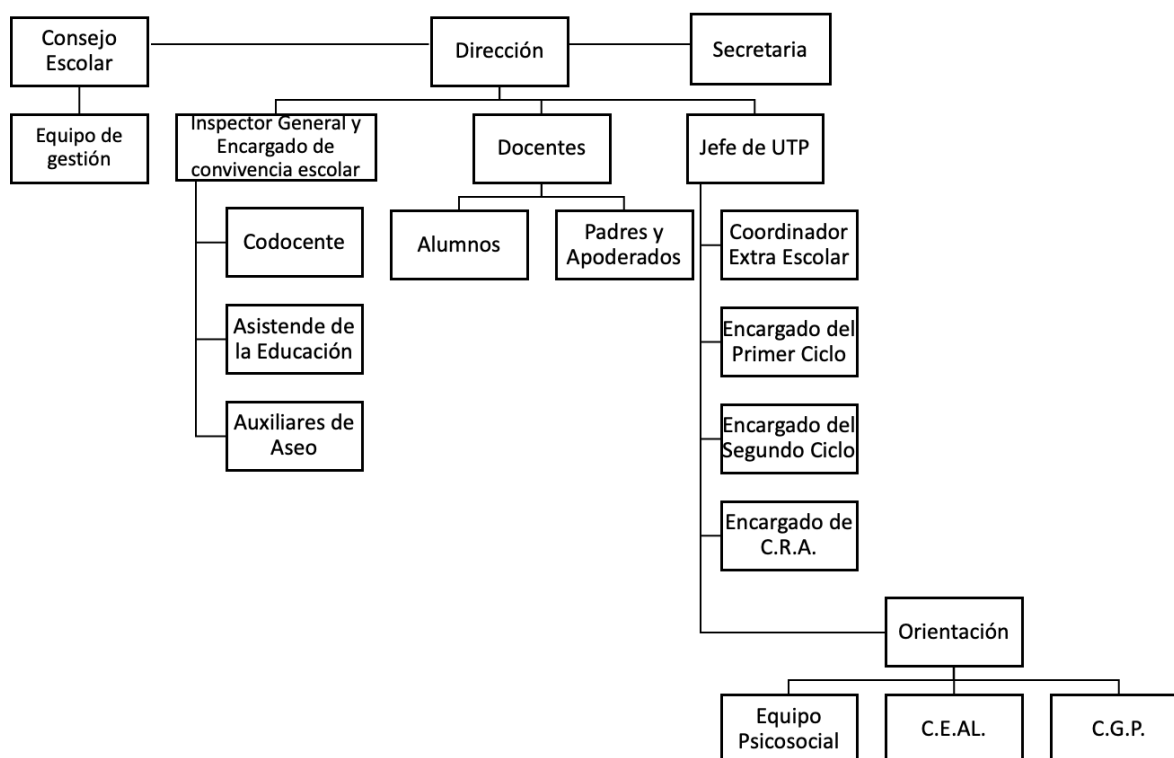
ESCUELA E-42 PEDRO VERGARA KÉLLER

Lema: “Educar en la diversidad es educar con compromiso”

ESCUELA E-42 “PEDRO VERGARA KÉLLER”, fue fundada el 26 de Agosto del año 1957. Se emplaza en el sector Norponiente de la ciudad de Calama, en la calle Guatemala N° 3686 intersección con Avenida Independencia. Cuenta con una matrícula de alrededor de 612 estudiantes distribuidos en 16 de cursos de primero a octavo año Básico. Posee un índice de Vulnerabilidad del 83,66%, 308 alumnos prioritarios y 96 alumnos preferentes, se encuentra incorporada al Proyecto de Jornada Escolar Continua Diurna.

De acuerdo a este indicador, la población que atiende la escuela, ha ido aumentando la cantidad de niños identificados como de vulnerabilidad de primera

prioridad y disminuyendo la cantidad de niños no vulnerables. Así también como el IVE aumento con los años.



La Planta funcionaria cuenta con 22 profesores de aula, los que dan cumplimiento al plan de estudios del establecimiento. Se acompaña la Gestión Pedagógica con el equipo de Inclusión Escolar conformado por 2 profesoras de Educación Diferencial; 4 psicopedagogos, y el equipo multidisciplinario conformado por una psicóloga, Fonoaudióloga y Kinesiólogo. Este equipo atiende una población escolar de alrededor de 107 niños que presentan Necesidades Educativas Especiales.

Complementan la planta funcionaria: 7 Asistentes de la Educación, entre Administrativos, Para Docentes y 8 Auxiliares de Servicios Menores.

La escuela E-42 Pedro Vergara Kéller, tiene como foco en su visión: proporcionar una Educación innovadora respetando la diversidad Cultural y Social, conforme a principios de integración y no discriminación, a través de un enfoque que desarrolle las Inteligencias Múltiples, utilizando metodologías pedagógicas centradas en los

estudiantes, apoyadas en medios tecnológicos para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes como: pensamiento crítico-reflexivo, autonomía, respeto, participación y compromiso con el medio ambiente, responsabilidad y solidaridad.

Su Misión: es ser una institución que enseña en la inclusión con vocación, compromiso y calidad, desarrollando las fortalezas de los estudiantes para enfrentar los cambios tecnológicos y paradigmas de la sociedad del futuro.

Su sello es: “Una institución sustentable y con enseñanza innovadora”.

Cuenta con Plan de Mejoramiento Educativo que considera el fortalecimiento de las distintas áreas de la gestión escolar, potenciando el ámbito pedagógico. Para ello cuenta con un Staff de apoyo profesional conformado por dos Codocentes, Una Monitora Ambiental, una monitora intercultural, 8 Asistentes de Aula de primero a Cuarto año Básico y una Dupla Psicosocial.

Igualmente se desarrollan en el establecimiento el Programas JUNAEB como Habilidades para la vida, Plan de Alimentación Escolar (283 raciones), beneficio dental de columna y visión para estudiantes focalizados, Tarjeta Nacional del Estudiante, Set de Útiles Escolares y Programa Yo Elijo Mi PC.

Para el año 2021 cuenta con Academias Extraescolares en los ámbitos deportivo, artístico culturales, ambientales, de participación social y autocuidado

La Escuela Pedro Vergara Kéller está ubicada en:

La ciudad de Calama, específicamente en la intersección de las avenidas Independencia y la calle Guatemala. Es un establecimiento de dependencia municipal y su sostenedor es la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama, (COMDES).

Su población escolar corresponde a 612 estudiantes de ambos sexos,

Este universo a su vez lo componen un 36,59% de estudiantes migrantes provenientes de países como: Bolivia, Perú, Colombia, Venezuela, Cuba, Argentina, Ecuador, República Dominicana. A la vez que, dentro de la población de niños chilenos, cerca de un 10% de los estudiantes pertenece a etnia.(aymara y Likanantai)

Además, la escuela atiende niños y niñas del Programa de Inclusión Escolar (PIE), en su total capacidad, tanto de alumnos permanentes como transitorios y quedando algunos rezagados por formalidades administrativas propias del modelo aplicado. El nivel de escolaridad de los padres se establece en promedio en la enseñanza media completa y la categorización del desempeño del establecimiento es Medio Bajo.

El establecimiento está ubicado una región con graves problemas de disponibilidad de recurso hídrico, por el cual, además, compiten la minería y las pequeñas áreas agrícolas. En una zona que lidera la producción de los minerales: cobre, molibdeno, apatita, carbonato y cloruro de litio, nitratos, sulfato de sodio, anhídrido y yodo.

En una región que enfrenta graves problemas de contaminación ambiental, debido a su matriz productiva.

En una región con alta presencia de pueblos originarios, principalmente Licanantai y Aymara (en territorio intercultural)

En una región que muestra alto porcentaje de inmigración (bolivianos, peruanos, colombianos, venezolanos y otros)

En una región con certificación como destino Starlight y en camino a convertirse en la capital solar del norte grande del país.

En la Provincia del Loa, al lado de la comuna de San Pedro de Atacama, que es uno de los lugares turísticos más visitados de Chile, atrayendo personas tanto del territorio nacional como internacional.

En la comuna de Calama conocida como la capital nacional de la minería, por su fuerte desarrollo y dependencia de la actividad.

En un territorio de alto contacto multicultural favorecido por el turismo, la inmigración desde (Bolivia, Argentina, Venezuela, Colombia y otros).

En una región, provincia y comuna que posee un rico patrimonio tangible -bienes muebles y bienes inmuebles- como iglesias, museos, salitreras, muelles, teatros, cementerios, etc. Que son manifestaciones sustentadas por elementos materiales productos de las artes, la arquitectura, el urbanismo, la arqueología, la artesanía, entre otros, propios en este caso, de los pueblos originarios de la región.

En una región, provincia y comuna que tiene un rico patrimonio cultural intangible construido a base del contacto de distintas culturas a lo largo de su historia, pasando de la instalación de las primeras comunidades Licanantai, la posterior dominación inca, la conquista española.

En una región que perteneció a Bolivia hasta el siglo XIX y por lo tanto ha vivido un proceso intenso de intercambio cultural que ha resultado en una serie de saberes, celebraciones, formas de expresión y lugares tradicionales, únicos en el territorio, que se expresan con mayor fuerza en las zonas agrícolas y en las distintas comunidades Licanantai (Ayllus).

4.3.- Característica De Padres Y Apoderados En El Nivel Educativo.

	Completa	Incompleta
Educación Básica	86	68
Educación Media	224	111
Educación Técnico Profesional	20	2
Educación Profesional	8	8

4.4.- Niveles Y Cantidad De Matrícula Efectiva

Enseñanza Básica	Número de Cursos	Matrícula Efectiva
1° año	2	66 alumnos
2° año	2	79 alumnos
3° año	2	83 alumnos
4° año	2	78 alumnos
5° año	2	78 alumnos
6° año	2	74 alumnos
7° año	2	77 alumnos
8° año	2	75 alumnos

4.5.- Entorno Contexto Externo

La Escuela Pedro Vergara Kéller está en el territorio chileno

La Escuela Pedro Vergara Kéller se ubica en **Chile**, por lo tanto, está impelida a cumplir con la normativa educacional del país que regula el accionar de todas las escuelas.

Las principales normas que estructuran el quehacer educativo en la República de Chile son:

4.6.- Grandes Definiciones Universales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada «Pacto de San José de Costa Rica».
- Convención sobre los Derechos del Niño.

4.7.- Cuerpos Legales Nacionales

- Constitución Política de la República de Chile.
- Ley N° 20.370 del 12 de septiembre de 2009 (Ley General de Educación LGE).
- Ley N° 20.529 del 11 de agosto de 2011 (Ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación).

4.8.-Leyes Del Ministerio De Educación

- Ley N° 19.410 de 1995, (PADEM).

- Ley N° 19.532, sobre Jornada Completa Diurna y su Decreto N° 775 del 23 de diciembre de 1997, que establece normas sobre su aplicación.
- Ley N° 19.070 de 1999, Estatuto de los Profesionales de la Educación.
- Ley N° 20.248 del 25 de enero de 2008 (Ley de Subvención Escolar Preferencial).
- Ley N° 20.501 del 8 de febrero de 2011 (Calidad y Equidad de la Educación).
- Ley N° 20.536 del 8 de septiembre de 2011 (Sobre Violencia Escolar) que modifica la Ley N° 20.370 General de Educación.
- Ley N° 20.835 del 5 de mayo de 2015, que crea la Subsecretaría de Educación Parvularia, la Intendencia de Educación Parvularia y modifica diversos cuerpos legales.
- Ley N° 20.845 de 2015 de inclusión que modifica la Ley N° 20.370 en tanto regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado.
- La Ley General de Educación, una normativa que tiene por objetivo la inclusión en el proceso de aprendizaje y el derecho de educación para todos en marca el Decreto 67/2018.

4.9.- Decretos Del Ministerio De Educación

- Decreto N° 8144 de 1980 que reglamenta Decreto Ley N° 3.476, de 1980, sobre subvenciones a establecimientos particulares gratuitos de enseñanza.
- Decreto N° 565 de 1990 que reglamenta los centros generales de apoderados.
- Decreto Exento N° 511 de 1997 que aprueba Reglamento de Evaluación y Promoción Escolar de niñas y niños de Enseñanza Básica.
- Decreto N° 755 de 1998 que aprueba reglamento de la Ley N° 19.532, que crea el régimen de jornada escolar completa diurna y dicta normas para su aplicación.
- Decreto N° 548 de 1998 que aprueba normas para la planta física de los locales educacionales que establecen las exigencias mínimas que deben cumplir los establecimientos reconocidos como cooperadores de la función educacional del estado, según el nivel y modalidad de la enseñanza que impartan.

- Decreto Exento N° 112 de 1999 establece normas para que establecimientos educacionales elaboren Reglamento de Evaluación.
- Decreto Exento N° 158 de 1999 que modifica Decretos Supremos exentos de Educación N° 511 de 1997 que aprueban normas de evaluación y promoción escolar para la Enseñanza Básica.
- Decreto Fuerza Ley N° 1 de Educación, junio 1999, que fija texto refundido coordinando y sistematizando la Ley N° 19.070 de 1999, Estatuto de los Profesionales de la Educación.
- Decreto Exento N°511 de 1997, que aprueba reglamento de evaluación y promoción escolar de niñas y niños de enseñanza básica (modificado por el Decreto Exento N°158/1999, el Decreto Exento N°157/2000 y el Decreto Exento N°107/2003).
- La Ley General de Educación, una normativa que tiene por objetivo la inclusión en el proceso de aprendizaje y el derecho de educación para todos enmarca el Decreto 67/2018.
- Decreto N° 1 de 2000 que reglamenta capítulo II Título IV de la Ley N° 19.284 que establece normas para la integración social de personas con discapacidad.
- Decreto N° 289, BCEP de 2001 que aprueba las Bases Curriculares de la Educación Parvularia.
- Decreto N° 107 de 2003 que modifica el decreto supremo exento de Educación N° 511, de 1997, en el sentido de sustituir el artículo 10 que regula la promoción automática en el primer ciclo de la educación básica.
- Decreto N° 216 de 2003 que reglamenta la subvención anual educacional pro-retención alumnos que se señalan de 7° año básico a 4° año medio Humanístico-científico o técnico-profesional matriculados en establecimientos educacionales subvencionados y regidos por el decreto ley N° 3.166 de 1980.
- Decreto N° 1300 de 2003 que aprueba planes y programa de estudio para alumnos con Trastornos específicos del lenguaje.

- Decreto Supremo N° 79 de 2004 del Ministerio de Educación que reglamenta el inciso tercero del artículo segundo de la Ley N° 18.962 que regula el estatuto de las alumnas en situación de embarazo y maternidad.
- Decreto N° 24 de 2005 que reglamenta los consejos escolares.
- Decreto 196 de 2005 que aprueba reglamento sobre obligatoriedad de establecimientos educacionales de contar con a lo menos un 15% de alumnos en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica como requisito para impetrar la subvención.
- Decreto N° 50 de 2006 que introduce modificaciones al decreto supremo N° 524, de 1990, del Ministerio de Educación en orden a regular la constitución y funcionamiento de los centros de estudiantes.
- Decreto N° 170 de 2010 del Ministerio de Educación que fija normas para determinar los alumnos con necesidades educativas especiales que serán beneficiarios de las subvenciones para educación especial.
- Decreto N° 315 de 2011 que reglamenta requisitos de adquisición, mantención y pérdida del reconocimiento oficial del Estado a los establecimientos educacionales de educación parvularia, básica y media.
- Decreto N° 53 de mayo de 2011 que establece elementos de enseñanza y material didáctico mínimo con que deben contar los establecimientos educacionales para obtener y mantener el reconocimiento oficial.
- Decreto Supremo N° 439 de 2012, que establece los Objetivos de Aprendizaje y los Objetivos Transversales para la Educación Básica y fija normas para su aplicación.
- Decreto Supremo Exento N° 2960 de 2012 que aprueba los Planes y Programas de Estudio de Educación Básica (de 1° a 6° básico) para todas las asignaturas del ciclo.
- Decreto N° 381 de 2013 que establece «Otros Indicadores de Calidad».
- Decreto Supremo N° 614 de 2013, que establece las Bases Curriculares para 7° a 2° año de enseñanza media.

- Decreto N° 352 de 2013 que reglamenta ejercicio de la función docente.
- Decreto N° 73 de 2014 que publica los «Estándares Indicativos de Desempeño» para establecimientos educacionales y sostenedores.
- Decreto N° 169 Exento de 2014 que modifica Plan de Estudio de 7° a 2° año de Enseñanza Media.
- Decreto N° 495 de febrero de 2015 que modifica el Decreto N° 53 estableciendo un procedimiento apropiado para la entrega y transferencia de los textos escolares adquiridos por el Ministerio de Educación.
- Decreto N° 83 Exento, de febrero de 2015 que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica.

4.9.1-Leyes Y Decretos De Otros Ministerios:

- Decreto N° 289 de 1989 del Ministerio de Salud y sus modificaciones que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias mínimas de los establecimientos educacionales.
- Decreto N° 47 de 1992 que fija nuevo texto de la Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones. Artículo 1, Título 4: de la arquitectura, Capítulo N° 5 sobre «Locales escolares y hogares estudiantiles».
- Ley N° 19.253 del 5 de octubre de 1993 del Ministerio de Planificación y Cooperación (Ley Indígena).
- Decreto N° 977 de 1997 del Ministerio de Salud y sus modificaciones que aprueba reglamento sanitario de alimentos.
- Decreto N° 594 de 2000 del Ministerio de Salud y sus modificaciones que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.
- Ley N° 20.422 del 3 de febrero de 2010 del Ministerio de Planificación y Cooperación (Igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad).

La Ley N° 20.609 del 12 de julio de 2012 del Ministerio Secretaría General de Gobierno (Ley de No Discriminación).

4.9.2.- Resoluciones,Circulares,Oficios,Ordinariosy Otras Normas :

Resolución Exenta N° 838 exenta, de 2012 que fija modelo de fiscalización y estandarización de hallazgos y deja sin efecto Resolución N° 3.569 Exenta, de 2008.

Circular N° 1 de la Superintendencia de Educación de 2013 para establecimientos educacionales subvencionados municipales y particulares que imparte instrucciones a los sostenedores de los establecimientos educacionales y a la comunidad educativa en general, en materias relacionadas con los requisitos, registros, plazos y exigencias que se deben cumplir para mantener el reconocimiento oficial del Estado e impetrar la subvención educacional.

Resolución 151/2020 con fecha 13 de mayo 2020 aprobación de la priorización curricular por dos años, por la situación de la pandemia.

4.9.3.- Marco Orientador No_Prescriptivo:

Política Nacional de Convivencia Escolar (2003, actualización 2015).

Política Nacional de Educación Especial.

Política de Seguridad Escolar y Parvularia.

Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar.

Marco para la Buena Enseñanza.

Modelo de Calidad para la Gestión Escolar.

Estándares Indicativos de Desempeño

5.- DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

La escuela Pedro Vergara Kéller, tiene como foco proporcionar una educación de calidad, respetando la diversidad cultural y social, conforme a principios de integración y no discriminación, ello lo consigue a través de un modelo educativo basado en competencias que utiliza metodologías centradas en los estudiantes, apoyadas en medios tecnológicos tendientes al desarrollo de habilidades conceptuales, procedimentales y actitudinales.

Su visión: “es una institución que enseña en la diversidad con vocación, compromiso y calidad”

Su sello: “es una institución sustentable, con enseñanza y aprendizajes de calidad.

Cuenta con un plan anual extraescolar que contempla el desarrollo de academias extraescolares deportivas, artístico culturales, ambientales, de participación social y de autocuidado.

Por otra parte, las características socioculturales de los estudiantes en contexto de alta vulnerabilidad social, hacen necesaria la implementación de estrategias, para promover la calidad de vida, el autocuidado, los factores protectores psicosociales, así como velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes.

Se hace propicio incorporar principios formativos intencionados en todo el quehacer escolar, ya sea dentro o fuera del aula y la escuela, para maximizar las oportunidades de aprendizajes de niños y niñas, fortaleciendo y manteniendo climas que fomentan el desarrollo integral y la autonomía de los estudiantes basados en el respeto y la solidaridad y el compromiso de los estudiantes que permita interacciones sanas con otros actores educativos, procurando acrecentar los factores protectores psicosociales.

En el ámbito de la educación extraescolar, la institución se propone fortalecer y complementar el proceso de desarrollo formativo integral de los estudiantes, promoviendo una activa participación en las diferentes actividades de deporte y

tiempo libre escolar, diseñadas por el establecimiento, la coordinación comunal extraescolar y otros actores sociales

6.- LIDERAZGO

6.1.- Liderazgo Del Sostenedor

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
<p>1.1 El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El sostenedor supervisa el desempeño del establecimiento de manera poco sistemática. El sostenedor visita el establecimiento ocasionalmente (al menos dos veces al año).</p>	<p>Reunión con equipo de gestión.</p>
<p>1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del Plan de Mejoramiento y del presupuesto anual.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El sostenedor define, por escrito y de acuerdo con la normativa educacional vigente, el procedimiento y a los encargados de elaborar y actualizar el Proyecto Educativo Institucional, y revisa y</p>	<p>Documentos que consignan los procedimientos y a los encargados de elaborar y actualizar los escritos mencionados</p> <p>Reuniones con equipos de gestión en</p>

	aprueba este proyecto una vez elaborado o actualizado.	dependencias del sostenedor.
1.3 El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El sostenedor comunica oportuna y claramente al equipo directivo y administrativo las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que les delegará.</p> <p>El sostenedor, en acuerdo con el director, define por escrito las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente respecto de los siguientes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de personal. • Perfeccionamiento. • Gestión pedagógica. • Apoyo al desarrollo de los estudiantes. • Adquisición de material educativo. • Gestión financiera. 	<p>Contrato de trabajo del director</p> <p>Convenio de desempeño del director en establecimientos municipales</p> <p>Documento que consigna las metas y plazos que el director debe cumplir</p> <p>Registro de evaluación de las metas y retroalimentación al director</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento de infraestructura. 	
<p>1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El sostenedor comunica altas expectativas al director de manera inconsistente: en ciertos periodos lo impulsa a asumir desafíos y a analizar los aspectos que se podrían mejorar, pero en otras ocasiones se muestra conformista con los resultados y el funcionamiento del establecimiento.</p> <p>El sostenedor, en acuerdo con el director, establece verbalmente las metas que el director debe cumplir, las áreas relevantes o no consignan los plazos estipulados para lograrlas.</p>	<p>Comunicación verbal de evaluación de las metas y retroalimentación al director</p>
<p>1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El sostenedor introduce oportunamente cambios estructurales para garantizar la</p>	<p>Proyecto Educativo Institucional</p> <p>Plan de mejoramiento</p> <p>Revisión de resultados educativos y financieros</p> <p>Entrevista o encuesta al</p>

establecimiento.	viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento, por ejemplo: • Cambios en la planta directiva o en el equipo administrativo • Cambios en el tamaño del establecimiento.	sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados
1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.	INCIPIENTE El sostenedor mantiene una comunicación débil con el director: se reúne con él al menos cada dos meses, contesta sus llamados y correos, pero lo hace con demora, o lo informa tardíamente sobre temas pertinentes.	Comunicación a través de correo institucional. Comunicación telefónica.

6.2.- Liderazgo Del Director

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
<p>2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento y destina parte sustancial de su tiempo a supervisar y apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>El director tiene presencia activa en el establecimiento: recorre los distintos momentos de la rutina escolar, conversa con estudiantes y docentes, observa clases, participa en las actividades relevantes, entre otros.</p>	<p>Informes, actas o cartas de rendición de cuentas</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>

<p>2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El director articula y sistematiza, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento de acuerdo a las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Generales de la Educación, los objetivos de aprendizaje del currículum vigente y el plan de mejoramiento.</p> <p>El director logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, y los ayuda a generar una mirada compartida.</p>	<p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con el personal</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
--	--	---

<p>2.3 El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El director y el equipo directivo ocasionalmente implementan medidas para promover una cultura de altas expectativas en el establecimiento.</p> <p>En el establecimiento prima una cultura de altas expectativas, pero existe pesimismo en ciertos ámbitos, circunstancias o grupos.</p> <p>Por ejemplo, el director y el equipo directivo no confían en las capacidades de los apoderados para apoyar a los estudiantes; la comunidad educativa se desanima ante un mal resultado o un incidente negativo; los docentes se proponen metas ambiciosas en Matemática,</p>	<p>Otros Indicadores</p> <p>Acta de entrevistas ocasionales.</p> <p>Actividades ocasionales.</p>
--	--	--

	pero se resignan ante la falta de hábitos de vida saludable en los estudiantes; entre otros.	
2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	<p>INCIPIENTE</p> <p>El director conduce el funcionamiento general del establecimiento, pero existen algunos problemas que disminuyen su efectividad.</p> <p>Por ejemplo, no delega adecuadamente y concentra las tareas en unos pocos, no asigna claramente los responsables o se demora en detectar problemas; o en el establecimiento no se cumplen adecuadamente las responsabilidades si no hay supervisión directa.</p>	<p>Calendario de reuniones de coordinación.</p> <p>Entrevistas ocasionales con diferentes estamentos.</p>
2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.	<p>INCIPIENTE</p> <p>El director está atento solo a los grandes problemas y no busca oportunidades para perfeccionar lo que está</p>	<p>Entrevista o encuesta al director y equipo directivo, en problemas muy relevantes.</p> <p>Entrevista, encuesta</p>

	funcionando relativamente bien.	o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes
2.6 El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa	INCIPIENTE El director instaura un ambiente laboral débil en cuanto a compromiso y responsabilidad, ya que necesita estar constantemente supervisando al personal y recordándole sus deberes.	Registro de actividades y talleres con el personal.
2.7 El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.	SATISFACTORIO El director gestiona, difunde y participa junto con los docentes en actividades de actualización profesional, tales como seminarios, cursos, charlas, entre otros. El director promueve el amor por el conocimiento y logra que la cultura tenga presencia dentro del establecimiento mediante, por ejemplo:	Diario escolar, afiches, diarios murales, exposición de trabajos, entre otros Convenios con instituciones culturales Entrevista o encuesta al director y equipo directivo Entrevista o encuesta al equipo técnicopedagógico Entrevista, encuesta

	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de un diario escolar. • Diarios murales de actualidad. • Uso habitual de la biblioteca. • Exposiciones de los trabajos de los estudiantes de arte, ciencia y literatura. • Talleres o campeonatos deportivos. • Concursos de poesía o cuentos. • Teatro escolar, coro o grupo de debate. • Especialistas invitados. • Participación en ferias, concursos científicos u olimpiadas de matemática. • Asistencia a eventos culturales, exposiciones, conciertos y visitas al patrimonio nacional. <p>El director enriquece constantemente los intercambios cotidianos con los docentes</p>	<p>o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
--	--	---

	y estudiantes, comentando temas de actualidad, sugiriendo lecturas y sitios web, planteando interrogantes, cuestionando argumentos, entre otros.	
--	--	--

6.3.- Planificación Y Gestión De Resultados

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
3.1 El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.	SATISFACTORIO El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye los antecedentes de la institución, la definición de las características del establecimiento	Institucional Registro de revisión y actualización del Proyecto Educativo, en la plataforma Medios de difusión del Proyecto Educativo Se difunde en consejos técnicos. Se difunde en las reuniones de centro general de padres.
3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso	INCIPIENTE	Pautas de autoevaluación

<p>sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.</p>	<p>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El establecimiento conduce un proceso de autoevaluación anual incompleto, pues solo considera parte de sus resultados y procesos relevantes.</p>	<p>Análisis estratégico Informe diagnóstico Informes de la Agencia de Calidad y de la Superintendencia de Educación Escolar Resultados Estándares de Aprendizaje y Otros Indicadores de Calidad.</p>
<p>3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.</p>	<p>SATISFACTORIO El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que es revisado y actualizado anualmente y que se hace cargo de las debilidades consignadas en el proceso de autoevaluación. El plan de mejoramiento incluye las siguientes definiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metas concretas y medibles. • Acciones para alcanzar las metas. 	<p>Plan de mejoramiento anual Plan de mejoramiento a mediano plazo Informe diagnóstico Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de elaborar el plan de mejoramiento Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de la ejecución de las acciones. • Plazos. • Presupuesto. <p>El establecimiento involucra formal y sistemáticamente a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento.</p>	<p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
<p>3.4 El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año, el cual considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores para evaluar el cumplimiento de las metas. • Encargados de supervisar la implementación de las acciones y de evaluar el grado de cumplimiento de las metas. 	<p>Plan de mejoramiento</p> <p>Indicadores y pautas de seguimiento en la plataforma del ministerio.</p> <p>Visitas periódicas al establecimiento de parte de la Dirección Provincial.</p>

	<p>Los encargados de supervisar el estado de avance del plan de mejoramiento entregan al sostenedor y al director un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las acciones, al menos una vez al semestre, y un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las metas, al finalizar el año.</p>	
<p>3.5 El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>Resultados educativos: promedio Simce</p> <p>Estándares de Aprendizaje, resultados en los Otros Indicadores de Calidad, índices de repitencia y promedio de notas por asignatura y nivel.</p> <p>• Procesos relevantes:</p> <p>Personal: planta, carga horaria, permisos y licencias, y resultados de evaluación</p>	<p>Registros o bases con los datos e índices del establecimiento</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al equipo administrativo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p>

	docente	
3.6 El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El sostenedor y el equipo directivo analizan los datos recopilados, considerando la evaluación de la distribución y la tendencia;</p> <p>comparaciones con el promedio nacional, con establecimientos similares o con estándares;</p> <p>la identificación de relaciones y causas; y la obtención de conclusiones.</p> <p>El sostenedor y el equipo directivo utilizan sistemáticamente los datos recopilados para monitorear y tomar decisiones en los distintos ámbitos de gestión, con fines como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las prácticas pedagógicas, 	<p>Plan de mejoramiento</p> <p>Informe diagnóstico</p> <p>Presupuesto</p> <p>Otros registros de análisis de datos y medidas tomadas</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con los docentes</p>

	<p>la convivencia y la satisfacción de los apoderados.</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluar la efectividad de programas y proyectos.• Reconocer a los profesores.• Detectar debilidades y necesidades.• Autoevaluarse y definir metas.• Evaluar la implementación del plan de mejoramiento.• Rendir cuentas.• Ajustar gastos.• Reponer materiales.	
--	--	--

7.-GESTION PEDAGOGICA

7.1.-Gestion Curricular

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
<p>4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico definen los planes de estudios del establecimiento en función de los objetivos académicos y formativos de la institución.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico organizan la asignación de los docentes y horarios de los cursos primando criterios pedagógicos, como la distribución equilibrada de horas por asignatura en la semana (idealmente no más de dos horas seguidas de una asignatura), la experiencia</p>	<p>Horarios</p> <p>Calendario académico</p> <p>Entrevista o encuesta al director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p>

	de los profesores en sus respectivas áreas, entre otros	
4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes políticas comunes que deben ser implementadas en más de una asignatura o nivel de enseñanza para desarrollar hábitos y habilidades en los estudiantes. Por ejemplo, políticas de tareas, de asignación de lecturas en las asignaturas, de uso de la biblioteca, de inclusión de preguntas de desarrollo en las pruebas, entre otras.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos</p>	<p>Documento con políticas comunes</p> <p>Observación de clases</p> <p>Entrevista o encuesta al director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p>

	<p>metodológicos por asignatura, por ejemplo, el método para aprender a leer. Además, sugieren constantemente estrategias didácticas a los profesores para fortalecer su trabajo en el aula.</p>	
<p>4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>Los profesores conocen las Bases Curriculares y los programas de estudio, lo que permite que las planificaciones abarquen la totalidad del currículum y estén ajustadas al nivel de profundidad estipulado.</p> <p>Los profesores elaboran planificaciones anuales para todas las asignaturas por curso, en las que se calendarizan los objetivos de aprendizaje que se cubrirán durante el año, considerando los días hábiles disponibles.</p>	<p>Planificaciones de clases Por unidad de aprendizaje.</p> <p>Plataforma APTUS</p>

	<p>Los profesores elaboran planificaciones por tema o unidad para cada asignatura que imparten, en las que se especifican los objetivos de aprendizaje, las actividades de enseñanza y aprendizaje, y los medios de evaluación.</p>	
<p>4.4 El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico efectúan observaciones de clases ocasionalmente (al menos una vez al año a cada profesor o una observación mensual por directivo), con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico</p>	<p>Registros de observaciones de clases</p> <p>Escasa retroalimentación pedagógica a los docentes observados.</p>

	<p>analizan ocasionalmente con los docentes el trabajo de los estudiantes.</p>	
<p>4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico, en conjunto con los docentes, estipulan la política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación y calendarizan las evaluaciones más importantes, de modo que queden homogéneamente distribuidas en el año. El director y el equipo técnico-pedagógico revisan con los docentes las principales evaluaciones para asegurar su calidad: se cercioran de que estén centradas en los objetivos relevantes, que tengan un nivel de exigencia adecuado, que no contengan</p>	<p>Reglamento de Evaluación</p> <p>Calendario de evaluaciones</p> <p>Instrumentos de evaluación</p> <p>Entrevista o encuesta al director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p>

	<p>errores de contenido y de construcción, y que contemplen distintas formas de evaluar (pruebas de desarrollo, pruebas de desempeño, evaluación de portafolios, trabajos grupales, entre otras).</p>	
<p>4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen un seguimiento de la implementación curricular solo en algunos cursos y asignaturas, o bien el seguimiento curricular se basa solo en el reporte de los profesores.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico solo organizan con los profesores instancias de análisis de los resultados al final de cada semestre, o bien efectúan un análisis de</p>	<p>Actas de consejos de profesores.</p> <p>En los consejos se expone en forma general la cobertura curricular</p>

	<p>los resultados limitado a ciertos aspectos.</p> <p>Por ejemplo, identifican los cursos con bajo rendimiento, pero no analizan el impacto de las metodologías y prácticas implementadas</p>	
<p>4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico logran que las reuniones de profesores sean instancias de aprendizaje y discusión técnica entre pares, en las cuales la mayoría de los docentes comparten los desafíos pedagógicos que enfrentan, sus experiencias, conocimientos y prácticas.</p> <p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes comparten lecturas y otros materiales de estudio acordes con los vacíos</p>	<p>Actas de reuniones de profesores, agrupados por nivel.</p> <p>Eligen un representante de cada nivel.</p>

	que presentan e investigan para resolver sus dudas profesionales y ampliar sus conocimientos.	
--	---	--

7.2.- Enseñanza Y Aprendizaje En El Aula

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.	SATISFACTORIO Los profesores imparten clases alineadas a los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum.	Planificaciones Observación de clases y talleres
5.2 Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.	SATISFACTORIO Los profesores enseñan de manera clara: en sus	Observación de clases Entrevista o encuesta al director y equipo directivo

	<p>explicaciones, demostraciones, instrucciones, ejemplos, diagramas y preguntas utilizan un lenguaje adecuado para la edad, con la cantidad de información justa y bien parcelada, con los énfasis necesarios y en un orden que facilita la comprensión de conocimientos y la ejecución de habilidades. Los profesores muestran dominio de los contenidos y las habilidades de las asignaturas que imparten y los enseñan con rigurosidad.</p>	<p>Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p>
<p>5.3 Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.</p>	<p>SATISFACTORIO Los profesores, al iniciar las clases, conversan con los estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que se llevarán a cabo para lograrlo y su relación con las clases anteriores.</p>	<p>Observación de clases Revisión de cuadernos.</p>

	<p>Los profesores exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias efectivas y variadas, tales como: explicar, narrar, modelar, dramatizar, ilustrar, ejemplificar, esquematizar, utilizar material concreto, mostrar y analizar videos, compartir anécdotas, y hacer que los alumnos lean, investiguen, observen, entrevisten, entre otros.</p>	
<p>5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>Los profesores manifiestan interés y preocupación por los estudiantes: los tratan por su nombre, recogen sus inquietudes, conocen sus intereses, valoran sus aportes en clases, son pacientes, los ayudan y animan cuando presentan dificultades, entre otros.</p>	<p>Observación de clases Revisión de cuadernos y trabajos Registros de refuerzos y reconocimientos a los estudiantes Entrevista o encuesta al director y equipo directivo Entrevista o</p>

		<p>encuesta al equipo técnico-pedagógico</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p>
<p>5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>Los profesores tienen un buen manejo de clases, lo que permite que la mayor parte del tiempo lectivo se destine a las actividades de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>En este sentido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son asertivos y demuestran liderazgo y control del curso. <p>Generan un ambiente organizado, en el que se exige el cumplimiento de las normas de comportamiento acordadas.</p>	<p>Observación de clases</p> <p>Normas de comportamiento acordadas</p> <p>Entrevista o encuesta al director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al equipo técnico-pedagógico</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p>
<p>5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente,</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>Los profesores logran que una parte</p>	<p>Observación de clases</p> <p>Revisión de tareas y trabajos para la casa</p>

sean responsables y estudien de manera independiente.	importante de los estudiantes trabaje dedicadamente durante las clases, pero varios alumnos no atienden ni participan; o bien los profesores solo logran que los estudiantes trabajen con dedicación durante algunos períodos de las clases, pero en otros momentos se distraen.	Entrevista ocasional o encuesta al equipo técnico-pedagógico Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados
---	--	--

7.3.- Apoyo Al Desarrollo De Los Estudiantes

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
6.1 El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.	INCIPIENTE El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan tardíamente (al finalizar el semestre) a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje; o bien carecen de las herramientas básicas para distinguir a los	Evaluaciones diagnósticas Registro de los estudiantes con dificultades de aprendizaje

	estudiantes que requieren ser evaluados por especialistas de aquellos que solo necesitan reforzamiento adicional.	
6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.	<p>INCIPIENTE</p> <p>El establecimiento le asigna importancia a la mayoría de las asignaturas, pero relega a algunas, por ejemplo, las artísticas.</p> <p>El establecimiento solo organiza y fomenta actividades extracurriculares para algunas áreas de interés. Por ejemplo, solo ofrece actividades extracurriculares deportivas.</p>	<p>Registro de actividades extracurriculares</p> <p>Registro de materiales o actividades para estudiantes con habilidades destacadas</p>
6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con	<p>INCIPIENTE</p> <p>El equipo directivo y los docentes solo identifican a los estudiantes que presentan</p>	<p>Fichas de estudiantes con dificultades</p> <p>Entrevista o encuesta al director y equipo directivo</p>

<p>mecanismos efectivos para apoyarlos.</p>	<p>dificultades sociales, afectivas o conductuales muy notorias, o generalmente lo hacen cuando el problema ha escalado y es difícil de abordar sin ayuda profesional.</p> <p>El establecimiento cuenta con un profesional interno responsable de derivar a los estudiantes que presentan dificultades hacia ayuda competente, pero en la práctica carece del conocimiento o del tiempo suficiente para derivar a todos quienes lo requieren.</p>	<p>Entrevista o encuesta al encargado de convivencia u otro profesional</p> <p>Entrevista o encuesta a docentes y profesores jefe</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
<p>6.4 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El equipo directivo y los docentes solo identifican a los estudiantes en riesgo de desertar cuando el peligro de abandonar el sistema escolar es muy notorio o inminente,</p>	<p>Otros Indicadores de Calidad</p> <p>Registro de estudiantes en riesgo de desertar</p> <p>Entrevista al apoderado o tutor.</p>

	<p>lo que dificulta la prevención efectiva.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan medidas esporádicas o poco efectivas para apoyar a los estudiantes en alto riesgo de desertar, tales como monitoreo asistemático de su asistencia, conversaciones ocasionales con los estudiantes o sus apoderados, castigos, entre otras.</p>	
<p>6.5 El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven de manera poco sistemática aspiraciones altas entre los estudiantes: ocasionalmente refuerzan la importancia de continuar la educación escolar y de esforzarse por acceder a alternativas de educación superior de</p>	<p>Programa o materiales de orientación vocacional</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>

	<p>calidad o a oportunidades laborales calificadas.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan algunas actividades aisladas para orientar a los estudiantes en la elección de liceo y modalidad de enseñanza media, pero esta no es una política sistemática.</p>	
<p>6.6 Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento explicita en su Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar, define metas y acciones a implementar en el plan de mejoramiento y consigna ajustes en el Reglamento de Evaluación.</p> <p>El establecimiento cumple con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar: cuenta con los especialistas exigidos</p>	<p>Actas de fiscalización de la Superintendencia de Educación Escolar</p> <p>Proyecto Educativo Institucional</p> <p>Plan de mejoramiento</p> <p>Adecuaciones curriculares y Reglamento de Evaluación</p> <p>Registro de Planificación y Evaluación del PIE</p> <p>Entrevista o encuesta al encargado del PIE</p> <p>Entrevista o encuesta</p>

	<p>y asegura que las evaluaciones diagnósticas se lleven a cabo de modo integral y según lo estipulado para cada necesidad educativa especial.</p>	<p>al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes y especialistas</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes con NEE y sus apoderados</p>
<p>6.7 Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento explicita en su Proyecto Educativo Institucional el enfoque intercultural y define metas y acciones en el plan de mejoramiento.</p> <p>El establecimiento cuenta con los educadores tradicionales o profesionales de la educación necesarios para implementar la asignatura de Lengua indígena y estos cuentan con la siguiente documentación de respaldo:</p>	<p>Proyecto Educativo Institucional</p> <p>Plan de mejoramiento</p> <p>Observación asignatura Lengua y cultura de los pueblos originarios</p>

	<ul style="list-style-type: none">• La validación por parte de la comunidad o asociación indígena correspondiente.• La acreditación de competencias lingüísticas y culturales por parte de asociaciones indígenas vinculadas a la educación y la cultura respaldadas por la SECREDUC.• La autorización del MINEDUC para ejercer la docencia en indígena	
--	---	--

8.-FORMACION Y CONVIVENCIA

8.1.- Formación

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
<p>7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento define objetivos formativos acordes con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, considerando el desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes.</p> <p>El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia para gestionar la implementación del plan de formación.</p>	<p>Objetivos formativos y plan de formación</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al encargado de convivencia</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderado</p>
<p>7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El establecimiento monitorea de manera</p>	<p>Plan de formación</p>

de formación y evalúa su impacto.	informal o poco sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, o solo hace seguimiento de algunos aspectos.	
7.3 El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El equipo directivo y los docentes creen y transmiten a la comunidad escolar la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos y cambiar hábitos inadecuados, independiente de su origen socioeconómico, país de procedencia, capacidad intelectual, edad, género, antecedentes conductuales, apoyo en el hogar o historial académico.</p>	Registros de suspensiones y expulsiones Entrevista o encuesta al director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderado

<p>7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general de manera débil o poco sistemática: no es constante en el trabajo y exigencia del reglamento interno, solo aborda temas emergentes o conflictos mayores, o asume ocasionalmente las tareas de orientación.</p>	<p>Observación de clases</p> <p>Fichas de estudiantes</p>
<p>7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>La mayoría de los docentes enseñan transversalmente y de manera constante habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias, tales como escuchar y ponerse en el lugar del otro, autorregular los impulsos y emociones, comprender que hay diferencias legítimas y deseables, aprender a</p>	<p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderado</p>

	reconocer errores, ser asertivos, expresar con claridad las necesidades y límites, entre otros.	
7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una vida activa entre los estudiantes. Por ejemplo, facilitan elementos de juego y espacios adecuados para los recreos, ofrecen espacios deportivos en el establecimiento en horario extracurricular, educan a los estudiantes en las ventajas del ejercicio físico y riesgos de una vida sedentaria, entre otras.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover hábitos de autocuidado entre sus</p>	<p>Otros Indicadores de Calidad</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al encargado de convivencia, orientador o psicólogo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>

	<p>estudiantes en temáticas de afectividad, sexualidad y consumo de tabaco, alcohol y drogas. Por ejemplo, enseñan a prevenir el embarazo no deseado y las enfermedades de transmisión sexual; educan sobre las consecuencias personales, sociales y de salud frente al consumo de sustancias; entre otras.</p>	
<p>7.7 El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El equipo directivo y los docentes no son sistemáticos en informar a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento: solo entregan información sobre algunas iniciativas</p>	<p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>

8.2.-Convivencia

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
<p>8.1 El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven y exigen de manera transversal y cotidiana que los estudiantes respeten normas básicas de cortesía y civilidad como saludar, dar las gracias, pedir por favor, pedir permiso, disculparse, respetar turnos, no interrumpir, no hablar mal de otros, escuchar con atención, utilizar lenguaje y modales adecuados, entre otros.</p>	<p>Otros Indicadores de Calidad</p> <p>Observación de clases</p> <p>Observación de recreos</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al encargado de convivencia</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
<p>8.2 El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El equipo directivo y los docentes promueven</p>	<p>Otros Indicadores de Calidad</p> <p>Observación de clases</p>

<p>de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.</p>	<p>de manera débil o poco sistemática la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos.</p>	<p>Encuesta de clima escolar Registro de atención de casos individuales Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p>
<p>8.3 El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.</p>	<p>SATISFACTORIO El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia ajustado a la normativa educacional vigente, que explicita claramente los deberes de los estudiantes y las normas del establecimiento, y define las medidas disciplinarias y formativas asociadas a su incumplimiento.</p>	<p>Otros Indicadores de Calidad Reglamento de Convivencia Medios de difusión del Reglamento de Convivencia Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con</p>

		<p>docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
<p>8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos compartidos para regular ciertas actividades y situaciones cotidianas, como: ingreso y salida de clases, inicio de jornada, asistencia y atrasos, revisión de tareas, transición de actividades, pruebas atrasadas, distribución de materiales, permisos para el baño, desplazamientos en pasillos y en la sala de clases, cosas perdidas, entrega de avisos, entre otros.</p>	<p>Observación de clases y de otros momentos de la rutina escolar</p> <p>Protocolos escritos de rutinas y procedimientos</p> <p>Entrevista o encuesta al director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al encargado de convivencia</p> <p>Entrevista o encuesta a asistentes de la educación</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p>
<p>8.5 El establecimiento se hace responsable de</p>	<p>SATISFACTORIO</p>	<p>Otros Indicadores de Calidad</p>

<p>velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.</p>	<p>El establecimiento monitorea a los estudiantes en los distintos momentos y lugares, y se responsabiliza por su integridad física y psicológica durante la jornada escolar.</p> <p>El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos y egresos de los estudiantes, mediante un sistema riguroso de control de la asistencia durante la jornada escolar, atención constante en portería y cierres perimetrales seguros.</p>	<p>Observación de clases y de otros momentos de la rutina escolar</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista o encuesta al encargado de convivencia</p> <p>Entrevista o encuesta a asistentes de la educación</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
<p>8.6 El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El equipo directivo y los docentes corrigen permanentemente y de manera formativa las conductas antisociales de menor gravedad,</p>	<p>Otros Indicadores de Calidad</p> <p>Observación de recreos</p> <p>Observación de infraestructura</p> <p>Entrevista o encuesta al</p>

	<p>como el uso de lenguaje y comportamiento grosero, copia, robos menores, pegar a otros estudiantes, maltrato de infraestructura (rayar escritorios, hacer grafitis, ensuciar paredes, romper las plantas, etc.), entre otros.</p>	<p>director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados PLAN CUADRANTE</p>
<p>8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o <i>bullying</i> mediante estrategias sistemáticas.</p>	<p>INCIPIENTE El establecimiento implementa acciones esporádicas para prevenir el acoso escolar: generalmente se limita a actuar ante casos polémicos a nivel nacional o ante hechos graves ocurridos dentro del establecimiento.</p>	<p>Otros Indicadores de Calidad Programa de prevención de acoso escolar Folletos de sensibilización sobre acoso escolar Protocolos de acción ante el acoso escolar Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con</p>

		<p>docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
--	--	---

8.3.- Participación Y Vida Democrática

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
<p>9.1 El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento construye una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia hacia esta, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identificación de aspectos distintivos del Proyecto Educativo Institucional que logren movilizar a la comunidad. Por ejemplo, definirse como un establecimiento que educa a hombres y a mujeres que aportan a 	<p>Creación Himno escolar</p> <p>Otros Indicadores de Calidad</p> <p>Observación de lemas, símbolos, ceremonias, premios u otros</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes</p> <p>Entrevista, encuesta</p>

	<p>la sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La transmisión de entusiasmo por el Proyecto Educativo Institucional por parte del equipo directivo y docente. • La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución. 	<p>o grupo focal con padres y apoderados</p>
<p>9.2 El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El equipo directivo y los docentes reflexionan a menudo con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, y les transmiten que su aporte es valioso y necesario, y que cada persona puede hacer una diferencia real en la sociedad.</p>	<p>Academia de medio ambiente.</p> <p>Sello verde de la escuela</p>

	<p>Los miembros del personal son un modelo de responsabilidad con el entorno y la sociedad, por ejemplo, participan en campañas solidarias, botan los papeles al basurero, apagan las luces que no se están usando, entre otros.</p>	
<p>9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>Algunos directivos y docentes promueven que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las demás actividades escolares, pero esta no es una política sistemática del establecimiento.</p> <p>que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las demás actividades escolares, pero</p>	<p>Calidad</p> <p>Observación de clases y otros momentos de la rutina escolar</p> <p>Registro de las actividades: fotos, diario mural, testimonios u otros</p>

	esta no es una política sistemática del establecimiento.	
9.4 El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.	<p>INCIPIENTE</p> <p>El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar activo y representativo de todos los estamentos de la comunidad educativa, pero este no es informado, escuchado y consultado en algunas de las materias relevantes establecidas por la normativa educacional vigente.</p> <p>El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo, pero este focaliza su labor en temas administrativos en desmedro de aspectos pedagógicos.</p>	Actas de reuniones de los distintos estamentos
9.5 El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento promueve la constitución del Centro de Alumnos y de las directivas de</p>	Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta

<p>el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.</p>	<p>curso al inicio o fin de cada año escolar y les otorga importancia, ya que considera que son instancias que permiten adquirir habilidades para la vida democrática y desarrollar el pensamiento reflexivo y la voluntad de acción.</p>	<p>o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes y con el Centro de Alumnos Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
<p>9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.</p>	<p>SATISFACTORIO El establecimiento mantiene informados a los apoderados y a los estudiantes sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados y el funcionamiento general de la institución, mediante canales efectivos como la libreta de comunicaciones, circulares, diario mural, sitio web, consejos de curso, reunión de apoderados, entre otros.</p>	<p>Sistema de mensajería PAPINOTAS. Libreta de comunicaciones, circulares, diario mural, sitio web u otros medios de comunicación Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>

9.-GESTIÓN DE RECURSOS

9.1.-Gestión De Personal

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
<p>10.1 El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.</p>	<p>INCIPIENTE</p> <p>El establecimiento cuenta con una definición escrita de los cargos y respectivas funciones del personal, pero carece de un organigrama que especifique las líneas jerárquicas.</p> <p>El establecimiento logra que la mayoría de los miembros del personal tenga claridad sobre sus responsabilidades, pero algunos cargos y funciones no son conocidos o respetados por la comunidad educativa.</p> <p>El establecimiento no logra cubrir, por temporadas acotadas, algunos cargos definidos.</p>	<p>Descripción de cargos y funciones</p> <p>Organigrama</p> <p>Contratos del personal</p> <p>Actas de fiscalización de la Superintendencia de Educación Escolar</p>

<p>10.2 El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.</p>	<p>INCIPIENTE El establecimiento no siempre logra reemplazar las ausencias de los docentes, por lo cual los estudiantes pierden clases esporádicamente.</p>	<p>Registro de asistencia y cumplimiento de horario de docentes Registro de docentes para reemplazo Registro de licencias Médicas En ocasiones el personal asistente de educación, realizan clases sin estar preparados, para reemplazar a los docente.</p>
<p>10.3 El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.</p>	<p>INCIPIENTE El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para atraer y retener al personal competente, como sueldos competitivos, prestigio u otras retribuciones, buen clima laboral, desafíos profesionales, oportunidades de ascender, entre otros.</p>	<p>EL SOSTENEDOR Descripción del perfil del cargo a cubrir Registro de posibles candidatos para contratar o reemplazos Convenios con centros de formación Análisis de tasas de rotación del personal Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p>

		Entrevista al encargado de selección del personal Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes
10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	INCIPIENTE Los establecimientos municipalizados solo evalúan a sus profesores con el sistema Docente Más.	Evaluación Docente Más
10.5 El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.	INCIPIENTE En los establecimientos municipalizados, entre el 60% y el 69% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competente o destacado, o solo entre el 40% y el 59% se encuentra calificado en estas categorías, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento	Análisis de resultados de la evaluación docente

	para lograr superar estos resultados.	
10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.	INCIPIENTE El establecimiento no cuenta con procedimientos básicos de inducción, pero lleva a cabo prácticas puntuales con ese fin, o bien cuenta con procedimientos básicos, pero no los implementa de manera sistemática.	Plan de mejoramiento
10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.	INCIPIENTE El establecimiento se preocupa del bienestar del personal, pero lo hace de manera débil o no logra mantener las medidas a lo largo del año.	Publicaciones o información asociada a reconocimientos.
10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.	INCIPIENTE El establecimiento cuenta con instancias de amonestación, pero estas son informales y pasan desapercibidas por los profesores.	Reglamento interno Contratos del personal Registro de amonestaciones y advertencias Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo

		directivo.
10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.	<p>INCIPIENTE</p> <p>La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral regular, caracterizado por alguna de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes ocasionales de agresividad o falta de colaboración entre el personal. • Un ambiente de trabajo en que predomina un nivel de motivación y sentido del trabajo frágil: el personal se frustra con facilidad ante las dificultades. • Un sentido frágil de equipo y de orgullo por pertenecer al establecimiento: en ocasiones no se asumen los desafíos en conjunto o no se manifiesta un sentimiento 	<p>Escasa o nula intervención del sostenedor en algunas situaciones de conflicto laboral.</p> <p>Acta reuniones.</p>

	<p>de identificación con la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultades menores para comunicar información, expresar opiniones o acceder a los directivos. • Un ambiente donde las personas ocasionalmente sienten que su trabajo no es valorado y reconocido. • Un espacio de trabajo relativamente cómodo, pero con ciertos problemas puntuales que dificultan el desempeño de la labor educativa. 	
--	--	--

9.2.-Gestión De Recursos Financieros

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
11.1 El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento implementa medidas sistémicas para mantener la matrícula</p>	<p>Actas de fiscalización de Superintendencia de Educación Escolar</p> <p>Registro de matrícula y vacantes</p> <p>Registro de</p>

	<p>y completar las vacantes, para lo cual mantiene un registro actualizado de la matrícula y un listado de las vacantes por nivel, y analiza las causas de la falta de postulantes y la pérdida de matrícula (por ejemplo, bajo prestigio del establecimiento, demanda escasa o alta competencia en el sector, baja capacidad financiera de los apoderados respecto de los cobros del establecimiento, insatisfacción de los apoderados, entre otras).</p>	<p>asistencia Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados</p>
<p>11.2 El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la</p>	<p>SATISFACTORIO El establecimiento cuenta con un presupuesto anual trimestral, en el cual se detallan las diferentes partidas de ingresos y gastos.</p>	<p>Actas de fiscalización de la Superintendencia de Educación Escolar Informe de presupuesto Solicitudes de requerimientos</p>

sustentabilidad de la institución.		Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de presupuesto Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados.
11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El equipo administrativo lleva un libro diario en el que registra los ingresos y gastos de forma ordenada.</p> <p>El equipo administrativo elabora un estado de resultados anual u otro documento que consolide los ingresos y gastos del año, y se preocupa de mantener un saldo final</p>	Cuenta pública anual Actas de fiscalización de la Superintendencia de Educación Escolar Registro de ingresos y gastos Estados de resultados anual Balance anual Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo

	positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación.	Entrevista o encuesta al equipo administrativo
11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento conoce la normativa educacional vigente e implementa medidas para mantenerse actualizado, tales como revisar con frecuencia el sitio web de la Superintendencia de Educación Escolar, asistir a las charlas o seminarios informativos organizados por el Ministerio de Educación u otras instituciones, entre otras.</p>	<p>Actas de fiscalización de la Superintendencia de Educación Escolar</p> <p>Pauta de autoevaluación del cumplimiento de la normativa</p> <p>Pauta de evaluación docente</p> <p>Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo</p> <p>Entrevista, encuesta o grupo focal con el personal</p>
11.5 El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.	<p>INCIPIENTE</p> <p>El establecimiento solo está informado sobre los programas en que ha participado, pero no está actualizado sobre la oferta de nuevos programas.</p>	Registro de postulación a programas, no son difundidos.

11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.	INCIPIENTE El establecimiento se relaciona esporádicamente con otras instituciones escolares y académicas para el intercambio de experiencias y ayuda mutua.	Registro de escasas redes de intercambio Convenios de Cooperación.

9.3.- Gestión De Recursos Educativos

ESTÁNDAR	DESARROLLO	VERIFICACIÓN
12.1 El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar	SATISFACTORIO El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa vigente, y estos se encuentran en buen estado y aptos para su uso.	Actas de fiscalización de la Superintendencia de Educación Escolar Inspección de la infraestructura, mobiliario y equipamiento

de la comunidad educativa.	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para mantener el aseo, lo que se refleja en que las salas de clases, patios, comedores y demás recintos se encuentran limpios y abastecidos de los elementos básicos de higiene (basureros, jabón, papel higiénico, desinfectante, entre otros).	Entrevista al personal de aseo. Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados
12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.	INCIPIENTE El establecimiento carece de algunos recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura o especialidad, o bien la mayoría de estos se encuentra en estado regular: mapas desactualizados, materiales concretos incompletos, libros ajados y	Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes. Los docentes carecen de recursos didácticos, no existe la cantidad suficiente y además los que existen están incompletos.

	rayados, colchonetas rotas, entre otros.	
12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	<p>SATISFACTORIO</p> <p>El establecimiento cuenta con un espacio dedicado a la biblioteca CRA proporcional a su número de estudiantes</p>	<p>Visita a la biblioteca escolar CRA</p> <p>Registro de programa de fomento lector</p> <p>Encuesta de hábito lector de los estudiantes</p> <p>Capacitación constante al profesor encargado y paradocente, de parte del ministerio de educación</p> <p>El establecimiento consta con una plaza lectora, su uso es diario.</p>
12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.	<p>INCIPIENTE</p> <p>El establecimiento cuenta con computadores suficientes, pero la conexión a internet es lenta o inestable en relación con las posibilidades locales de conectividad, o los computadores se concentran en las oficinas y salas de profesores, lo que dificulta el acceso de los estudiantes; o</p>	<p>Observación de los recursos TIC</p> <p>Planificaciones de Clases</p> <p>Lentitud de parte del sostenedor, para regularizar la conexión a internet.</p> <p>En el establecimiento no existe un especialista en computación, se asigna un docente sin adecuado conocimiento.</p>

	bien no cuenta con equipo de proyección para ser utilizado en la sala de clases.	
12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.	SATISFACTORIO El establecimiento cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo y este es actualizado una vez al año.	Inventario de equipamiento y material didáctico. Plancheta actualizada de equipamiento de mobiliario escolar

10.- ANÁLISIS DE RESULTADOS

10.1.-Nudos Críticos

DIMENSIONES	CRITERIOS QUE RELEVAN	
LIDERAZGO	<p>Recomendaciones para la mejora.</p> <p>Nudos críticos para abordar el 2020</p>	<p>Potenciar liderazgos intermedios.</p> <p>Rotación continua de jefaturas técnicas, lo que impide el desarrollo de la gestión en el tiempo.</p> <p>Falta difusión constante del PEI y PME</p> <p>Mejorar canales de comunicación.</p>
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Recomendaciones para la mejora.	<p>Acompañamiento al aula</p> <p>Su ejecución quedó con un estado de avance parcial, pero sigue un curso</p>

	<p>Nudos críticos para abordar el 2020</p>	<p>adecuado en relación con fechas programadas, o se ha podido continuar con su implementación por diferentes razones (paro de profesores y contingencia nacional)</p> <p>Ausencias reiteradas de los docentes, (Licencias médicas y permisos), falta de docentes para reemplazar las extensas licencias médicas, cubriendo las horas en forma interna, lo que produce un agotamiento en los docentes.</p> <p>Asesoría de acompañamiento curricular al aula en el desarrollo de las planificaciones APTUS.</p> <p>Desarrollo profesional docente:</p> <p>Capacidad de los docentes de llevar adelante un exigente currículo.</p>
<p>FORMACIÓN Y CONVIVENCIA</p>	<p>Recomendaciones para la mejora.</p>	<p>Consolidar equipo de convivencia, la orientadora</p>

	<p>Nudos críticos para abordar el 2020</p>	<p>de la escuela ha estado con licencia prolongada (dos años) y no ha sido reemplazada por el sostenedor.</p> <p>Mejorar el plan de sexualidad afectividad y género (capacitación)</p> <p>Talleres para padres y apoderados</p> <p>Perfil del personal de orientación no se ajusta a la necesidad de la unidad educativa.</p> <p>Falta de personal para el control de conflictos y violencia en horas de recreo y colación.</p> <p>La familia es indiferente al tema de violencia en general.</p>
<p>GESTIÓN DE RECURSOS</p>	<p>Recomendaciones para la mejora.</p> <p>Nudos críticos para abordar el 2020</p>	<p>Gestionar un mejor plan de mantenimiento.</p> <p>Alta burocracia para solicitud de requerimientos al sostenedor</p>

10.2.-Fortalezas Y Debilidades

De acuerdo a diagnóstico realizado en el establecimiento (entrevistas, reuniones, observaciones y otros)

FORTALEZAS	DEBILIDADES
------------	-------------

LIDERAZGO	
<p>Liderazgo del director:</p> <p>Se interesa por conocer la realidad del establecimiento y realiza acciones concretas en ese sentido.</p> <p>Tiene altas expectativas de los actores e intenta desafiar a cada uno.</p> <p>Mantiene un buen clima laboral entre los diferentes actores, principalmente en relación al compromiso.</p> <p>El interés de los directivos de contar con un equipo de trabajo suficiente, competente y comprometido.</p> <p>Tiene presencia activa en el establecimiento, recorre los distintos momentos de la rutina escolar, conversa con estudiantes y docentes, participa en las actividades relevantes, entre otros.</p>	<p>Proceso de Pandemia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La situación de la Pandemia ha marcado grandemente las brechas sociales y el establecimiento no está ajeno a esta situación se ha mostrado las debilidades de no contar con un aparato de tecnología para unirse a clases. - Falta de apoyo en el hogar para alguno de nuestros estudiantes. - Alta tasa de frustración por parte de los alumnos. - Debilidades en estrategias de evaluación. <p>Liderazgo del sostenedor</p> <p>Visitas poco frecuentes y sin agenda</p> <p>Constantes cambios en el área educacional, especialmente el Jefe de Unidad Técnica (UTP)</p>

<p>(La directora) promueve espacios internos de conversación y diálogo entre los integrantes del equipo para tomar decisiones.</p> <p>Intenta gestionar el establecimiento más significativa y articuladamente con el Proyecto Educativo Institucional vigente haciéndole ajustes para ello.</p> <p>Organiza su quehacer a través de un plan de mejoramiento que es revisado y actualizado anualmente y que intenta abordar las debilidades consignadas en los procesos de evaluación y autoevaluación institucional.</p> <p>Usa los datos recopilados para monitorear y tomar decisiones relacionadas con el mejoramiento de las prácticas pedagógicas, la convivencia y la satisfacción de los apoderados; evaluar la implementación del plan de mejoramiento; adquirir y reponer materiales.</p> <p>La escuela, cuenta con un PEI, PME y las políticas ministeriales y comunales, y las características sociales, económicas, culturales del entorno.</p>	<p>Débiles directrices en la área educacional-</p> <p>Respecto al equipo directivo: (La directora) Mantiene dos equipos directivos: uno que siente más propio y cercano (equipo restringido tres</p> <p>Respecto al equipo directivo: (La directora) Mantiene dos equipos directivos: uno que siente más propio y cercano (equipo restringido tres personas) y uno ampliado, constituido además por profesionales que preexistían a la nueva dirección.</p> <p>Tiene dificultades para formalizar lineamientos y/o políticas institucionales en las distintas dimensiones de la gestión.</p> <p>Prima un modelo de gestión a corto plazo, que privilegia el uso del PME como instrumento de planificación anual, en desmedro del PEI el cual es considerado como un documento administrativo que tiene escasa incidencia en la escuela.</p> <p>No ha logrado articular y alinear los instrumentos de gestión entre sí, por carencias y pocas claridades del PEI anterior.</p>
--	---

	<p>No ha logrado que los pilares identitarios sean compartidos por toda la comunidad escolar y operen como referentes de los procesos institucionales.</p> <p>No logra consolidar un proceso de organización y sistematización de datos actualizados y relevantes para la toma de decisiones</p> <p>No logra articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, en respuesta a las necesidades del mismo, así como para crear redes de apoyo que potencien el logro de las metas institucionales, los sellos formativos y propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.</p> <p>No tener facultad clara para la contratación de personal idóneo: profesores y asistentes de la educación.</p> <p>No tener facultad para desvincular a profesores y asistentes de la educación que no cumplan con el perfil de la escuela.</p>
--	---

--	--

GESTIÓN PEDAGÓGICA	
<p>GESTION CURRICULAR</p> <p>Opinión de los estudiantes</p> <p>A la mayoría de los estudiantes les gusta asistir a la Escuela Pedro Vergara Kéller</p> <p>La escuela es apreciada como un espacio de socialización entre pares.</p> <p>Los estudiantes consideran en su mayoría que los docentes se preocupan por ellos, los valoran y motivan en el proceso pedagógico.</p> <p>Los estudiantes valoran la realización de talleres deportivos y artísticos dentro de la escuela.</p> <p>Los docentes generan confianza en sus estudiantes para conversar sobre sus problemas.</p> <p>Los profesores están atentos a los problemas y se preocupa de que exista respeto entre los estudiantes.</p> <p>La mayoría se siente escuchados por docentes, inspectores y directivos.</p>	<p>Opinión de los estudiantes</p> <p>La mayoría de los estudiantes no tiene una opción definida para cursar la educación media, dentro de la escasa preferencia se definen por la educación media técnico profesional</p> <p>Escasa utilización de los espacios extra aula para el logro de los aprendizajes.</p> <p>Escasa y deficiente infraestructura (canchas, patios, salas, etc.).</p> <p>Falta de espacio físico para la implementación de salas o talleres para trabajo pedagógico.</p> <p>Falta de espacio físico para alumnos PIE</p> <p>Alto nivel de vulnerabilidad de los estudiantes.</p> <p>Hacinamiento en sus hogares.</p> <p>Poco equipamiento tecnológico para la gestión Educativa.</p> <p>Mal uso de recursos tecnológicos del establecimiento de parte de los alumnos, falta de interés por usar la tecnología como herramienta educativa.</p>

<p style="text-align: center;">PROCESO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA</p>	
<p>Existencia de un equipo de Gestión Pedagógica que consta de un Jefe UT, Curriculista y Evaluador.</p> <p>Apoyo sistemático del equipo de gestión para mejorar el dominio curricular.</p> <p>Equipo de UTP con clara necesidad de contar con un Modelo Pedagógico para la gestión del currículum.</p> <p>Existencia de un proceso de acompañamiento al aula con pauta de observación.</p> <p>Implementación de la Plataforma APTUS (Planificación docentes y textos alumnos)</p> <p>Textos para alumnos del Ministerio de Educación.</p>	<p>Procesos de Gestión Pedagógica:</p> <p>Los lineamientos pedagógico-curriculares declarados en el PEI vigente falta mecanismo de integración al quehacer institucional.</p> <p>Prevalece la evaluación sumativa por sobre la evaluación formativa lo que explica el enfoque de evaluar para calificar sobre evaluar para aprender.</p> <p>Escaso tiempo y espacio institucional para la apropiación, articulación y desarrollo del currículum institucional a partir del currículum normativo, además los tiempos, espacios, recursos (humanos y materiales) no están totalmente organizados en función de la gestión del currículum.</p> <p>La Pandemia ha dificultado el proceso de avance que se estaba logrando</p>

<p>Los docentes tienen la capacidad para enseñar los conocimientos, habilidades y actitudes de las asignaturas a cargo, incorporando las orientaciones ministeriales de los programas de estudio. Involucra el conocimiento de las Bases Curriculares, el currículum de la institución y los Programas de Estudio y los Estándares de Aprendizaje. En cuanto a los educadores especiales, implica la capacidad para proponer estrategias, metodologías y adecuaciones curriculares o de otra naturaleza para promover el aprendizaje de todos, el manejo de los decretos N° 170 y 83 y el DUA</p>	<p>a las familias de los estudiantes y El acompañamiento es débil y no existe un proceso constante y no se realiza la retroalimentación pedagógica oportuna Al docente observado, lo que invalida el proceso de observación en el aula.</p> <p>La unidad educativa no tiene la capacidad para cumplir las condiciones de funcionamiento del establecimiento y respetar los canales de comunicación, así como para involucrarse en el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales.</p> <p>Existen debilidad en vincular a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder adecuadamente a las condiciones particulares de la comunidad.</p> <p>Incorporar el Diseño Universal de Aprendizaje para la planificación, implementación y evaluación del aprendizaje.</p> <p>El escaso trabajo en equipo, uso de la tecnología, recursos y uso de otros espacios educativos en la implementación curricular.</p> <p>La escasez de espacios y tiempos para la reflexión pedagógica.</p>
---	--

	<p>Pocas instancias para que los distintos estamentos educativos participen y puedan contribuir con sus ideas y acciones.</p> <p>Un trabajo docente que no aborda conscientemente los Objetivos Generales de la Educación cuando planifica y evalúa la enseñanza.</p> <p>Algunas asignaturas se mantienen dentro de enfoques de enseñanza tradicional, muy alejados del cognitivismo y el constructivismo.</p> <p>La ausencia de un enfoque pedagógico-curricular, de convivencia y de inclusión definido que sirva de lineamiento para la gestión pedagógica institucional y de convivencia.</p>
--	---

GESTIÓN DE FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	
<p>Opinión de los estudiantes</p> <p>Lo que más les gusta de la escuela es estar con los amigos y la alimentación que reciben, que en muchas ocasiones es la única comida que ellos ingieren.</p> <p>Se sienten identificados y quieren a la escuela.</p> <p>Tienen la percepción de que los docentes ponen, en general, pocas anotaciones negativas.</p> <p>Sienten que los docentes y asistentes de la educación se preocupan por ellos y los tratan bien.</p> <p>Sienten que los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes, los acompañan y les generan confianza.</p> <p>Sienten que predomina el buen trato por parte de los docentes.</p> <p>Sienten que tienen oportunidades para expresar su opinión y ser escuchados.</p> <p>Se privilegia el respeto mutuo, el diálogo.</p>	<p>Opinión de los docentes</p> <p>La gestión de la convivencia escolar está instalada en el enfoque tradicional o en el modelo de la obediencia.</p> <p>Débil presencia de trabajo colaborativo y participativo a nivel institucional, de aula y de relacionamiento con la comunidad local, redes y apoderados.</p> <p>Los procesos pedagógicos relacionados con la convivencia no han sido abordados como procesos sino como prácticas y normas que hay que cumplir y respetar.</p> <p>Falta de instancias para el debate con los alumnos y apoderados.</p> <p>La observación de aula y la reflexión pedagógica no han estado concebidas como instancias de desarrollo del equipo docente en su rol de gestor de la convivencia y las relaciones.</p> <p>Inexistencia de una definición institucional para trabajar los valores.</p> <p>Falta promover la autonomía y la autorregulación de forma articulada y organizada.</p>

<p>La forma de abordar las contingencias emocionales en los estudiantes y docentes: La Dupla Psicosocial de la unidad Educativa creó un correo electrónico con la finalidad que los apoderados puedan plantear sus dudas/necesidades, y dar una pronta respuesta a éstas; correo que se difundió por medio de Papinotas (sistema de mensajería contratado por el sostenedor para cada unidad educativa).</p> <p>Orientación hizo lo mismo creando un correo de comunicación con los apoderados. Además de trabajar con el Programa Habilidades para la Vida el cual está enfocado para primer ciclo, pero que a su vez se sociabiliza también con los docentes y alumnos de segundo ciclo.</p>	<p>Opinión de los apoderados:</p> <p>Requieren más oportunidades para participar en la escuela e interactuar con toda la comunidad escolar.</p> <p>Falta un espacio acogedor, seguro, estimulante, donde todos y todas se sienten reconocidos, valorados y respetados en su diversidad e identidad y donde se promueve la participación y la colaboración de todos los miembros de la comunidad escolar, en especial de los estudiantes</p> <p>Falta concretar el enfoque inclusivo y formar en la inclusividad a toda la comunidad educativa.</p> <p>Para mejorar el cumplimiento de la labor, necesita padres y apoderados comprometidos con su proyecto educativo, que tomen conciencia de su rol formador en el desarrollo personal de sus hijos.</p>
--	--

GESTIÓN RECURSOS	
<p>Opinión de los estudiantes</p> <p>La biblioteca CRA es el lugar favorito de los estudiantes.</p> <p>Los estudiantes aprecian la calidad del espacio, la atención y los libros, juegos que hay en su biblioteca.</p>	<p>Opinión de los docentes</p> <p>Falta de espacios disponibles y adecuados para un trabajo que permita tanto el desempeño individual como grupal de los profesionales en distintos momentos de su jornada (sala de profesores con carencia de insumos y equipamiento que esta tarea requiere).</p> <p>Subutilización de recursos educativos y didácticos.</p> <p>Rotación continua de personal en las distintas áreas del establecimiento, lo que dificulta el seguimiento de los compromisos adquiridos.</p>

11.- PLAN DE MEJORAMIENTO

11.1.-Objetivos Y Metas

Dimensión	Objetivo	Meta
Gestión pedagógica	Desarrollar por parte del Director y Equipo de Gestión, una organización de trabajo técnico pedagógico orientado en el marco curricular y lineamientos del Mineduc. basada en un modelo pedagógico que responda a las necesidades y contextos socioculturales de todos los estudiantes.	Que el 90 % de los docentes logre implementar el currículum priorizado, con énfasis en la Evaluación Formativa y recuperación de aprendizajes, de acuerdo a la modalidad de trabajo virtual, remoto y en un eventual retorno a clases presenciales.
Liderazgo	Optimizar la comunicación efectiva y la participación democrática de toda la comunidad educativa con el fin de generar mayor compromiso con la gestión institucional.	Articular y sistematizar el trabajo del Equipo Directivo, Equipo Técnico y Docentes, al menos en un 90% delimitando los procedimientos administrativos y pedagógicos a establecer.

Convivencia escolar	<p>Promover la formación integral de los y las estudiantes en concordancia con el PEI, los Objetivos de Aprendizaje y actitudes promovidas en las Bases Curriculares; en un ambiente de buen trato, valorando y promoviendo la diversidad, inclusión y resguardo socioemocional.</p>	<p>Lograr la implementación de un 75% del Programa de Educación Intercultural Bilingüe y programa Ambiental</p> <p>Implementar en un 85% el Plan Anual de Convivencia Escolar de contingencia, orientado a la atención de las necesidades socioemocionales de los y las estudiantes, apoderados y funcionarios del establecimiento.</p>
Gestión de recursos	<p>Definir un presupuesto anual por dimensiones,</p>	<p>Cumplir en un 90% con la gestión de recursos</p>

	<p>consensuado y difundido en la comunidad educativa, que dé satisfacción en función de las necesidades detectadas en las diferentes áreas y que favorezca la gestión institucional en su conjunto.</p>	<p>humanos, materiales, tecnológicos y de seguridad para promover espacios educativos saludables y también alternativos en contexto de crisis sanitaria.</p>
--	---	--

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión Pedagógica	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Desarrollar por parte del Director y Equipo de Gestión, una organización de trabajo técnico pedagógico orientado en el marco curricular y lineamientos del Mineduc. basada en un modelo pedagógico que responda a las necesidades y contextos socioculturales de todos los estudiantes.	Que el 90 % de los Docentes logre implementar el currículum priorizado, con énfasis en la Evaluación Formativa y recuperación de aprendizajes, de acuerdo a la modalidad de trabajo virtual, remoto y en un eventual retorno a clases presenciales.	Alineamiento en la Planificación curricular	Jefe Unidad Técnica

Liderazgo	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados	Optimizar la comunicación efectiva y la participación democrática de toda la comunidad educativa con el fin de generar mayor compromiso con la gestión institucional.	Articular y sistematizar el trabajo del Equipo Directivo, Equipo Técnico y Docentes, al menos en un 90% delimitando los procedimientos administrativos y pedagógicos a establecer.	Actualización de instrumentos de Gestión	Equipo de gestión
Convivencia escolar		Promover la formación integral de los y las estudiantes en concordancia con el PEI, los Objetivos de Aprendizaje y actitudes	Lograr la implementación de un 75% del Programa de Educación Intercultural Bilingüe y programa Ambiental Implementar en un		

		<p>promovidas en las Bases Curriculares ; en un ambiente de buen trato, valorando y promoviendo la diversidad, inclusión y resguardo socioemocional.</p>	<p>85% el Plan Anual de Convivencia Escolar de contingencia, orientado a la atención de las necesidades socioemocionales de los y las estudiantes, apoderados y funcionarios del establecimiento.</p>		
<p>Gestión de recursos</p>	<p>Gestión del personal Gestión de los resultados financieros Gestión de los recursos educativos</p>	<p>Definir un presupuesto anual por dimensiones, consensuado y difundido en la comunidad educativa, que dé</p>	<p>Cumplir en un 90% con la gestión de recursos humanos, materiales, tecnológicos y de seguridad para promover espacios</p>	<p>Ampliación de recursos de la Biblioteca Materiales e insumos</p>	

		satisfacción en función de las necesidades detectadas en las diferentes áreas y que favorezca la gestión institucional en su conjunto.	educativos saludables y también alternativos en contexto de crisis sanitaria.	requeridos al proceso Educativo	
--	--	--	---	---------------------------------	--

12.- BIBLIOGRAFÍA

Proyecto Educativo Institucional año 2018-2021 del

- Manual de Convivencia del establecimiento
- MINEDUC. □ Ley SEP 20.248

- www.ayudamineduc.cl
- www.comunidadescolar.cl
- www.supereduc.cl
- Ley General de Educación

13.- ANEXOS

13.1.- Pauta Para El Diagnóstico Institucional Y Criterios De Evaluación De Las Dimensiones

Los criterios de Evaluación se expresan en una escala que representa niveles específicos de la calidad de la práctica o de la ausencia de una práctica escolar. Se expresan en valores, débil, incipiente, satisfactorio y avanzado, con sus respectivas descripciones:

Un establecimiento se encuentra en el nivel de desarrollo:

CRITERIOS DE NIVEL	DESCRIPTOR DEL CRITERIO
DÉBIL	Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo débil.
INCIPIENTE	Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo incipiente y ninguno de los descritos en el nivel de desarrollo débil.
SATISFACTORIO	Cuando cumple con todos los criterios descritos en este nivel y no presenta ninguna de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado.
AVANZADO	Cuando cumple con todos los criterios descritos en el nivel de desarrollo satisfactorio y presenta una o más de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado.

Un establecimiento se encuentra en el nivel de desarrollo:

IMPORTANTE:

Los Estándares Indicativos de Desempeño son referentes de buenas prácticas que orientan a los establecimientos para mejorar sus procesos de gestión. Los niveles de desarrollo permiten a los establecimientos saber en qué posición se encuentran y les muestran caminos efectivos para mejorar su gestión y alcanzar los resultados esperados.

La evaluación indicativa de desempeño no da origen a una clasificación o categorización del establecimiento.

Los Estándares Indicativos de Desempeño no son obligatorios y no dan origen a sanciones.

FORMATO PAUTA OBSERVACIÓN ACOMPAÑAMIENTO EN EL AULA

PAUTA ACOMPAÑAMIENTO		
Inicio: 11.00	Término:	Lugar: Aula
Asunto ACOMPAÑAMIENTO AL AULA		
Docentes	Firma:	
Fecha:	Cursos:	

FORTALEZAS

DEBILIDADES

ACUERDOS

COMPROMISOS

- ¡GRACIAS PROFESORA XXXXXXXXXXXXX POR EL COMPROMISO CON SUS ESTUDIANTES!!!!

PAUTA REVISIÓN DE CUADERNO PRIMER CICLO

ASIGNATURA: _____

NOMBRE DEL ALUMNO: _____

CURSO: _____ FECHA: _____

OBJETIVO	INDICADORES	1	2	3
1.-Fomentar el desarrollo de hábitos y orden.	<ul style="list-style-type: none"> • Forrado. • Su cuaderno se encuentra limpio y ordenado. • Escrito con lápiz grafito 			
2.- Desarrollar aspectos que favorecen la memoria visual.	<ul style="list-style-type: none"> • Letra legible. • Títulos subrayados. • Fecha actual y abreviada • Cuando escribe respeta cuadrícula, respeta márgenes • Incorpora mayúsculas. 			
3.- Desarrollar los hábitos de estudio y responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene sus actividades y tareas terminadas. • Su cuaderno tiene todos los contenidos escritos del semestre. • El cuaderno es exclusivo de la asignatura. 			
		Puntaje total		
		Puntaje obtenido		
		Nota		

PUNTAJE

- 1 punto, corresponde a trabajo realizado, pero sin logros (que no tiene relación con lo que se le solicita).
- 2 puntos, corresponde a trabajo realizado con medianos logros (actividades o temas incompletos).
- 3 puntos, corresponde a trabajo realizado con logros totales (todos los objetivos o actividades abordadas completamente).

