



Trabajo Final para Obtener el Grado de Magister Profesional
En Educación Mención Gestión de Calidad

**DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO
EDUCATIVO DEL COLEGIO LIBRE SER MISTRALIANO, DE LA
COMUNA DE PAIHUANO, REGIÓN DE COQUIMBO**

Nombre de la candidata a Magister: Viviana Ivonne Raipán Campos

Nombre del tutor disciplinar: Amely Vivas Escalante

Nombre del tutor metodológico: Rocio Riffo San Martín

Agosto, 2022

Índice

Título	Pág.
Resumen.	3
Introducción.	4
Marco teórico.	5
Marco contextual.	8
Diagnóstico institucional.	9
Análisis de resultados.	19
Plan de mejoramiento.	22
Bibliografía.	28
Anexos.	29

Resumen

El presente trabajo está elaborado con el fin de mejorar la labor educativa en base a la información obtenida a través del diagnóstico en las dimensiones de: Liderazgo, gestión pedagógica, convivencia educacional, recursos y análisis de resultados, con la finalidad de llevar a cabo un plan de mejoramiento educativo acorde a las necesidades actuales del establecimiento.

Para la investigación del marco teórico se enfocaron lecturas dirigidas hacia la eficacia escolar, mejoramiento escolar y el rol del liderazgo en contexto de cambio y mejora de las practicas educacionales.

En referencia al diagnóstico nos permitió analizar bajo los Estándares Indicativos de Desempeño organizados en las 4 dimensiones de la gestión escolar.

Con los resultados obtenidos se elaboró un Plan de Mejoramiento anual, que contiene metas y objetivos estratégicos para cada dimensión del Modelo de Calidad de la gestión Escolar.

Introducción

Comenzaremos reconociendo el desafío actual que enfrenta el sistema educativo en la actualidad ya sea por pandemia o por el compromiso de entregar educación de calidad e inclusiva con el foco en promover formación integral a los estudiantes, tomando en consideración esta condicional actual como colegio vemos nuestro Proyecto Educativo Institucional (PEI) como un instrumento que entrega orientaciones claras a la labor pedagógica e institucional, entonces para lograr realizar esta labor de forma efectiva e eficiente desarrollaremos un Plan de Mejoramiento Educativo, para el que en primera instancia levantaremos información esencial a través del Diagnóstico institucional el que nos dará las luces para enfocar nuestro trabajo, generando metas, objetivos y acciones claras para cada una de las dimensiones, para de esta manera poder lograr superar todas las debilidades detectadas en el diagnóstico, fortaleciendo de esta forma nuestro quehacer, entregando a nuestra comunidad educativa una educación en mejora continua, contextualizada y de calidad acorde a la actualidad.

Marco Teórico

La construcción del marco teórico se concentró en la bibliografía de dos enfoques teóricos: eficacia escolar o escuelas efectivas y mejoramiento escolar.

La Eficacia Escolar entrega una explicación enfocada a las razones de porque algunas escuelas y sus docentes son más efectivos que otros, sin depender de su contexto social, la investigación realizada de diversos estudios en torno a efectividad escolar y escuelas eficaces, En un primer lugar, la atención se centró en factores a nivel escuela, luego se integró el análisis las dinámicas en las salas de clases, por lo que aparece el concepto de Mejoramiento Escolar, como una forma de mejorar la calidad en los procesos de cambio educativo, lo que llevaría a una mejora los aprendizajes de los estudiantes. Hopkins (1998) señala que el mejoramiento escolar apunta a dos elementos: los resultados de los estudiantes y a la capacidad de la escuela para gestionar y manejar el cambio. Este movimiento es criticado debido a su foco en la medición del mejoramiento y la efectividad educativa a partir de los resultados, sin reflexionar sobre otras variables que se asocian al desarrollo personal y social de los estudiantes.

Para la evaluación y plan de mejoramiento educativo, tomamos de base estudios que permiten identificar variables que desafían los buenos resultados educativos de las escuelas.

Las escuelas efectivas se preocupan por “la capacidad que tienen las escuelas de lograr que sus alumnos alcancen metas educativas de calidad, independientemente de su origen social, lo que parece ser el desafío de las escuelas que atienden a la población más vulnerable en Chile. (Asesorías para el Desarrollo, agosto 2004) “Una escuela eficaz toma en cuenta el rendimiento inicial y la situación de entrada de los alumnos y promueve que todos ellos alcancen los más altos logros posibles” (Martinic, 2002). Murillo aporta al definir una escuela eficaz como aquella unidad educativa “que promueve de forma duradera el desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos más allá de lo que sería previsible teniendo en cuenta su rendimiento inicial y su situación social, cultural y económica” (Murillo, 2003, p. 54).

Por lo tanto, para decir que una escuela es efectiva no basta con que tenga buenos resultados, sino que debe además “añadir valor” a lo que los estudiantes traen desde su hogar y el entorno en que viven.

En el área del cambio educativo han tenido gran influencia los planteamientos de Fullan (1982, 1991, 2000). Fullan dice que no basta cambiar las estructuras e insumos del trabajo escolar, sino que es necesario cambiar las prácticas de trabajo e interacción social que se realizan en la escuela; la forma en que estudiantes, profesores, directivos, apoderados entienden, asumen y desempeñan sus funciones y entienden y significan la mejora. Es en este sentido, también lo dicen otros expertos, la “escuela debe ser el centro del cambio”, Para Fullan (1993), es fundamental para determinar el sentido de una tarea de cambio, contar con un buen diagnóstico institucional, esto garantiza tanto los cambios necesarios para el logro de los objetivos propuestos, así como el compromiso de los actores que deben realizarlos.

Los colegios son parte de un contexto local, regional y nacional y se ven intervenidas constantemente por situaciones cambiantes, positivas y negativas, en esos entornos: desde las oportunidades que ofrece la política educacional y los cambios que se esfuerza por introducir, hasta modificaciones que rodea la escuela. Las escuelas deben enfrentar estos cambios que la afectan desde el entorno y estos pueden ser de oportunidades como de amenazas para su efectividad. A esto, Eyzaguirre (2004) dice que la educación en pobreza no difiere esencialmente de la educación del resto de los niños. Según esta autora “las primeras medidas que se deben aplicar para lograr aprendizajes adecuados deben dirigirse a la institución de un sistema de gestión pedagógica típico de cualquier escuela eficiente, independientemente del nivel socioeconómico que atienda” (p.260). Una escuela efectiva “añade valor” a los alumnos. Una escuela que cambia y mejora, aumenta su efectividad en el tiempo, en otras palabras, el “valor que añade a sus alumnos se eleva”.

A partir de todos estos fundamentos y conceptos teóricos, reconoceremos y analizaremos el contexto de nuestro establecimiento educativo, con el objetivo de

comprender la historia, su realidad y abordar el desafío de “añadir valor” a través del cambio y la mejora, a los aprendizajes de todos nuestros estudiantes.

Marco Contextual

El Colegio Libre Ser Mistraliano, nace en el año 2019, con la intención de innovar en educación de adultos, busca ser pertinente a las necesidades de nuestros alumnos, Está ubicado en el corazón de Montegrande, población Montegabriela calle Juan Somers #47, localidad que nuestra gran poetisa, Gabriela Mistral sintió como su hogar, nombrándolo como su “lugar de origen”. Razón por la que el nombre de nuestro colegio nos recuerda a esta artista chilena, apoyando nuestro sello de desarrollar un pensamiento divergente, por medio de la creatividad inspirados en ella.

Nuestro colegio surge del sueño de educadores que son parte del sistema educacional chileno hace muchos años, quienes año a año expresan la necesidad de un cambio significativo en educación de adultos. Como equipo educativo queremos romper con lo establecido y entregar herramientas reales a los alumnos, donde el centro sea el ser humano, y el vínculo afectivo social entre ellos y docentes, que los posiciona como líderes de proyectos con énfasis en desarrollo social.

Para el logro de esto nos centramos en el desarrollo de la autoestima por medio de diversas, relaciones humanas afectuosas y habilidades, contenidos y actitudes que permitan a nuestros jóvenes y alumnos a participar activamente en la sociedad, con énfasis en la comunicación, reflexión, pensamiento crítico, creatividad y la libre expresión.

Diagnostico Institucional.

Para llevar a cabo este diagnóstico al colegio Libre Ser Mistraliano de la comuna de Paihuano, se realizó un cuadro esquemático de resumen para hacer un diagnóstico más gráfico y simplificado.

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

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

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

Análisis de las áreas de proceso

1. Área de gestión del currículum

1.1. Dimensión: Gestión pedagógica

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

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.			X	
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)			X	
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.			X	
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.			X	
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.			X	
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.		X		
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.			X	
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.		X		
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.			X	

10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.			X	
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.		X		
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.		X		
13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.			X	

1.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.			X	
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.		X		
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.			X	
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.			X	
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.			X	
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).		X		
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen			X	

volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.				
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.			X	

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

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

Área Liderazgo Escolar

1.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor

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

1.2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

Proceso general a evaluar: El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.			X	
2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.			X	
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.			X	
4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.			X	
5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta			X	

oportuna y constructivamente a los docentes.				
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.			X	
7. El director promueve una ética de trabajo.			X	

1.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados

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

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

Área Convivencia Escolar

1.1. Dimensión: Formación

Proceso general a evaluar: Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).		X		
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.			X	
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.			X	
4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.			X	
5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.			X	
6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.			X	

1.2. Dimensión: Convivencia escolar

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).			X	

2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.			X	
3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva.			X	
4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.			X	
5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).			X	
6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.			X	
7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.			X	

1.3. Dimensión: Participación

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

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

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

Área Gestión de Recursos

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				X
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.			X	
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.			X	
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				X
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.				X
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.			X	
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.			X	
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				X

1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.			X	
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.			X	
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.			X	
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.			X	
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.				X
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.			X	
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.			X	

1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				X
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				X
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.	X			
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.	X			
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.		X		

Análisis de Resultados

Liderazgo

Liderazgo del sostenedor: En esta subdimensión se aprecian tres puntos débiles el primero es en relación a mantener canales fluidos de comunicación esto se debe a que la Corporación cuenta con un encargado de calidad el que tiene el rol de vocero entre el director y los sostenedores por lo que la comunicación no es fluida ni espontánea, segundo en relación a la entrega oportuna de recursos esto se encuentra débil ya que tanto la burocracia de la corporación como la lejanía del establecimiento retardan la pronta entrega de recursos y tercero en relación a la gestión de apoyos cae en la misma conclusión que el segundo punto.

Liderazgo del director: según la pauta podemos observar el compromiso del director y su búsqueda para la mejora continua del colegio, podemos inferir que podría implementar acciones en relación a delegar responsabilidades al equipo directivo, para así lograr un desempeño más efectivo de su función.

Planificación y gestión de recursos: El colegio al ser un colegio de adultos tiene un PME sin obtención de recursos y esto hace que los recursos sean escasos, nulos en el ámbito de la tecnología, lo que nos lleva a concluir que se encuentra en un desarrollo inicial.

Gestión pedagógica.

Gestión curricular: en base al diagnóstico realizado se observa que tanto la gestión y la planificación se realizan de forma efectiva, podemos sugerir una evaluación enfocada a la pertinencia de las estrategias obteniendo así clases efectivas y significativas. Este punto se encuentra en desarrollo inicial.

Enseñanza y aprendizaje en el aula: Según el diagnóstico realizado podemos observar dos puntos débiles; en primera instancia la introducción de conceptos ya que al ser los estudiantes personas en su mayoría adultas mayores el enfoque en primer lugar va a la contextualización en la cotidianidad y en segunda instancia es

lograr la participación activa, en este punto se recalca que los estudiantes son en su mayoría adultos y la participación depende del autoestima de cada estudiante, ya que el miedo a equivocarse o quedar en evidencia ante el grupo es un condicionante en la debida participación. Este punto se encuentra en desarrollo inicial.

Apoyo al desarrollo del estudiante: en este subsector podemos ver que el colegio se centra en el desarrollo y apoyo de actividades académicas, la sugerencia para este ámbito es implementar talleres enfocados a desarrollar habilidades y de interés para que los estudiantes se motiven tanto en participación como en asistencia. Este punto se encuentra en desarrollo inicial.

Convivencia escolar.

Formación: al ser un colegio relativamente nuevo aún se encuentra en proceso de apropiación de su PEI, además que este aún está en proceso de contextualización y actualización constante ya que al momento de conformarse el establecimiento este fue creado en base a la realidad del otro establecimiento de la corporación. Este punto se encuentra en desarrollo inicial.

Convivencia: se observa que el colegio tiene grandes miras hacia la integración y pluralismo, todos los estudiantes son acompañados en su trayectoria educativa tanto por los docentes como por convivencia y el equipo directivo. Este punto se encuentra en desarrollo satisfactorio.

Participación democrática: según este diagnóstico se puede ver que la participación de los estudiantes es débil debido a que al ser un colegio de adultos la jornada es acotada y solo existe la participación democrática en las directivas de curso, pero no se evidencia un incentivo mayor enfocado a una organización en un centro de alumnos. Este punto se encuentra en desarrollo inicial.

Gestión de recursos.

Gestión del personal: se evidencia una buena definición de cargos y funciones, solo falta el bagaje que entrega el tiempo ya que es un colegio relativamente nuevo. Este punto se encuentra en desarrollo suficiente.

Gestión de recursos financieros: el colegio al ser particular subvencionado por el estado sin copago cuenta con escasos recursos, por lo que se evidencia el poder generar una mayor cantidad de recursos a través de proyectos y así adquirir mayores insumos. Este punto se encuentra en desarrollo inicial.

Gestión de recursos educativos: este punto en cuanto a infraestructura se encuentra suficiente ya que cuenta con lo necesario para su funcionamiento, en tanto no cuenta con insumos en relación a TICs, biblioteca o variedad de recursos didácticos. Este punto se encuentra en desarrollo inicial.

Plan de Mejoramiento.

En este punto se planteará un plan de mejoramiento a partir de la reflexión establecida anteriormente, en la que se evidenciaron debilidades en las diferentes dimensiones, para lograrlo se utilizará un esquema simple de plan de mejoramiento.

Dimensión	Objetivo general	Meta
Gestión Pedagógica	Implementar acciones presenciales y/o remoto en todos los estamentos, permiten mejorar el trabajo colaborativo, enfocado a reformar las prácticas en el aula, promoviendo la cultura del trabajo en equipo, el desarrollo profesional docente, por medio de la implementación curricular, programas de estudio, estándares de aprendizajes e instrumentos de evaluación y la inclusión en todos los procesos institucionales, formación ciudadana y participación de docentes en el desarrollo y evaluación del PME	El 100% de los docentes sistematizan sus prácticas pedagógicas presenciales y/o remotas en el desarrollo de actitudes y habilidades permitiendo que los estudiantes logren los objetivos de aprendizaje, por medio de la implementación de los programas de estudio, incluyendo prácticas de trabajo en equipo con acompañamiento de aula entre pares y equipo de gestión, las prácticas observadas y su retroalimentación con el fin de asegurar aprendizajes de calidad satisfaciendo las NEE.
Liderazgo	Liderar la gestión institucional, articulando y conduciendo los procesos para el logro de mejoras, presenciales y/o remotas en los	El director conduce, articula y apoya a la comunidad educativa para lograr el 100% de las metas

	resultados en todos los ámbitos de gestión, por medio de un trabajo colaborativo con un equipo comprometido con PEI institucional.	institucionales propuestas ya sean presenciales y/o remotas.
Convivencia escolar	Implementar procedimientos y prácticas formativas, ya sean transversales o específicas presenciales y/o remotas; para promover la sana convivencia, formación y participación por toda la comunidad educativa.	El 100% de los funcionarios interviene de alguna manera en la implementación, seguimiento y evaluación, de la promoción de la sana convivencia escolar, formación y participación presencial y/o remota; favoreciendo el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional.
Gestión de recursos	Gestionar recursos financieros y materiales para la mejora del proceso educativo; y las condiciones laborales del personal institucional.	La directora prioriza y gestiona el financiamiento del 100% de proyectos destinados a impactar en la mejora del desempeño docente, incidiendo en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos.

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión pedagógica	* Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Implementar acciones presenciales y/o remoto en todos los estamentos, permiten mejorar el trabajo colaborativo, enfocado a reformar las prácticas en el aula, promoviendo la	Instalación de prácticas de trabajo en equipo atendiendo la diversidad de los estudiantes.	Docente de asignatura y educador diferencial, realizan una Reunión mensual para trabajar colaborativamente, incidiendo en proceso de enseñanza, para responder a las necesidades de todos los alumnos.	Unidad técnico pedagógico
	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula	cultura del trabajo en equipo, el desarrollo profesional docente, por medio de la implementación curricular, programas de estudio, estándares de aprendizajes e	Lograr que el 100% de los docentes implementen un programa de estudio contextualizado, utilizando las bases curriculares de educación de adultos.	UTP realizarán dos reuniones, convocando al consejo docente para planificar en base a la priorización de los aprendizajes esperados planteados por el ministerio de educación en estado sanitario de emergencia por pandemia.	Unidad técnico pedagógico

		instrumentos de evaluación y la inclusión en todos los procesos institucionales, formación ciudadana y participación de docentes en el desarrollo y evaluación del PME			
Liderazgo	* Liderazgo del sostenedor. * Planificación y gestión de Resultados.	Liderar la gestión institucional, articulando y conduciendo los procesos para el logro de mejoras, presenciales y/o remotas en los resultados en todos los ámbitos de	El 100% de las contrataciones, son capacitados para asegurar que sus prácticas pedagógicas sean consecuentes con PEI y sello institucional.	El equipo de gestión realiza una inducción completa a los docentes nuevos. que incluye PEI, funcionamiento general, reglamento interno, planes instituciones, programas, PME, entre otros.	Corporación
	* Liderazgo del director	gestión, por medio de un trabajo colaborativo con un equipo	Comunidad educativa participa en la creación o	Directora lidera y organiza 2 reuniones de revisión de	Directora

		comprometido con PEI institucional.	contextualización, seguimiento y evaluación de planes institucionales y PME	actualización del PEI, evaluando su pertinencia y tomando decisiones que implicarán nuevas instancias para revisión de planes instituciones y reglamentos internos.	
Convivencia escolar	* Convivencia escolar	Implementar procedimientos y prácticas formativas, ya sean transversales o específicas presenciales y/o remotas; para promover la sana convivencia, formación y participación por toda la comunidad educativa.	Fomentar estrategias para apoyar a estudiantes con dificultades educativas, sociales, afectivas y conductuales.	Se realizarán 8 reuniones de coordinación entre docentes y encargada de convivencia escolar para intercambiar información de estudiantes que requieren apoyo psicosocial, con el fin de abordar sus necesidades de manera multidisciplinaria integral y contextualizada, desde	Convivencia escolar

				marzo a noviembre.	
Gestión de recursos	* Gestión de los resultados financieros * Gestión de los recursos educativos	Gestionar recursos financieros y materiales para la mejora del proceso educativo; y las condiciones laborales del personal institucional.	Fortalecer procesos de adquisición y gestión de recursos humanos y materiales, orientados a la capacitación y mejora de la calidad de aprendizajes.	Dirección organiza la realización de capacitación, apoyo y seguimiento a los docentes para mejorar prácticas pedagógicas e impactar positivamente en ingreso a carrera docente.	Directora

Bibliografía

E. Blanco Bosco. La desigualdad de los resultados educativos: aportes a la teoría desde la investigación sobre eficacia escolar. En Revista mexicana de investigación educativa 14(43), 1019-1049, 2009.

Ferrer F. (1998) "Educación y Sociedad, una nueva visión para el siglo XXI". En revista Española de Educación Comparada (Madrid), núm. 4, pp11-36.

D Hopkins. (1998) "Hacia una buena escuela. Experiencias y lecciones"
(2008) Área de Educación Fundación Chile.

J. Piñeros J. (2004) "Dimensiones del Mejoramiento Escolar: La escuela alza el vuelo" (2004)

Agencia de la Calidad de la Educación (2015) "Calidad educativa desde la percepción de los actores clave del sistema". Diciembre, 2015

Anexos

VISIÓN

Ser reconocidos como una Institución educativa para jóvenes y adultos única, pionera en su enfoque de convivencia escolar y metodológica. Colegio Libre Ser Mistraliano como un espacio innovador, que motiva a muchos jóvenes y adultos a retomar sus estudios e inspirar su desarrollo y aprendizaje con una marcada conciencia social, y alta participación en la sociedad, permitiendo que logren su máximo potencial, utilizando la libre expresión.

MISIÓN

Institución educativa para jóvenes y adultos que se muestra como un refugio, pues se configura como un espacio donde nuestros jóvenes y adultos se sienten valorados como seres humanos y apoyados en su desarrollo por un equipo multidisciplinario. Nuestro Espacio promueve la autoestima y desde allí la libre expresión de la identidad, centrados en el vínculo afectivo, aprendizaje cooperativo y mediado para asegurar una educación pertinente que les permita reinsertarse al sistema educativo a todos los jóvenes y adultos que lo deseen, logrando de esa forma su máximo desarrollo potencial, con énfasis antropológico, educando en la diversidad, siendo pertinentes y motivando a la población con el aprendizaje de contenidos y habilidades les permitan acceder a un futuro mejor, por medio de la libre expresión, pensamiento crítico y creatividad desde el aula.

NUESTRO SELLO

EXPRESIÓN DE IDENTIDAD DIVERGENTE

Aprender a Ser

Aprender a Ser un estudiante autónomo, innovador y con pensamiento crítico, que se adapte a los diferentes cambios del contexto socioeconómico y político del país.

Aprender a Convivir

Aprender a Convivir respetuosa y armónicamente con el entorno natural, aportando en la construcción de un mundo sustentable y ecológico.

Aprender a Hacer

Aprender a Hacer un trabajo en equipo de forma colaborativa y coordinada, promoviendo el desarrollo del ejercicio democrático y la integración de las diferentes capacidades para el logro de objetivos comunes.