



Trabajo Final para obtener el Grado de Magister Profesional en Educación,
mención Gestión de Calidad

**DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO
EDUCATIVO. ESCUELA ABATE MOLINA DE LA COMUNA DE
QUINTA NORMAL
REGION METROPOLITANA**

Nombre del Candidato al Magister: Luis Alberto Martínez Cáceres

AGOSTO, 2023



Índice.

3. Resumen.	3
4. Introducción.	4
5. Marco teórico.	5
6. Marco contextual.	6
7. Diagnóstico institucional.	7
8. Análisis de resultados.	8
9. Plan de mejoramiento.	9
10. Bibliografía.	10
11. Anexos.	11



3. Resumen.

A continuación, presentamos el proyecto de investigación encabezado por el marco teórico, donde podemos sostener una bibliografía conveniente para dar apoyo teórico a nuestra investigación, luego profundizaremos en nuestro proyecto, en el marco contextual educacional donde intervine, dando a conocer ciertas características esenciales que nos ayudan a comprender la realidad de nuestro establecimiento educativo.

En la siguiente etapa efectuaremos el diagnostico institucional, analizando cada dimensión y sus subdimensiones.

Luego analizaremos los resultados que arroje el diagnostico institucional, donde detectaremos las fortalezas y debilidades de nuestra institución, esta etapa donde participe en los talleres docentes con el equipo directivo, junto al equipo de gestión, donde se analizó en profundidad PME del año anterior, se vieron las acciones que se llevaron a cabo, y se propusieron nuevas, acciones, analizamos las realizadas, su impacto dentro de la comunidad educativa, y el compromiso de nuestro personal, que llevo a cabo al 100% como es debido.

Estas reuniones son habituales al año, una por cada trimestre, o semestre ya que nuestra escuela tiene problemas de infraestructura y el proyecto nos hizo modificar nuestro plan de estudio.

Continuando nuestra lógica del proyecto realizaremos el plan de mejoramiento educativo institucional, determinando objetivos y metas, estrategias para cada dimensión de nuestro modelo de calidad de la gestión escolar, detallando acciones para cada dimensión, analizando objetivos, recursos, encargados, plazos de ejecución y el termino, además el encargado de ejecutar y evaluar.



4. Introducción.

El Marco Teórico, se enmarca en la revisión y análisis de distintos documentos del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar, acreditado como SACGE, tales como, “Sentidos y Componentes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar”, 2004, 2005, 2006, y “Modelo para la autoevaluación de los establecimientos Escolares”, 2003 (Marcha Blanca), 2004, 2005, 2006, el que se expone durante los años 2003 al 2007. Dicha estrategia ministerial, construye las bases teóricas para impulsar acciones de mejora en diversos establecimientos del país añadiendo para ello recursos estatales especiales a cambio de una propuesta y ejecución de un plan de mejoramiento. Se estudiaron y analizaron cuerpos legales como “Subvención Escolar Preferencial” con su respectivo reglamento y la “Ley General de Educación”, y orientaciones del Ministerio de Educación para el diagnóstico y diseño del plan de mejoramiento, especialmente las referidas al proceso 2012.

Descripción clara y sintética que apunte a la metodología aplicada, objetivos del trabajo realizado, tipos de instrumentos creados, descripción de las técnicas que eligió para recoger la información que necesitaba y que efectivamente permiten dar respuesta para la presentación de las propuestas remediales.



5. Marco teórico.

El proyecto educativo se dirige a la instalación de condiciones para asegurar calidad, comprendiendo que durante los años noventa el esfuerzo estuvo centrado, preferentemente, en el aumento de la cobertura y la provisión de insumos y materiales e intangibles a las escuelas, para fortalecer la situación en la que se desarrollaba la labor docente. La “calidad de la educación de los estudiantes alcanzan los objetivos propuestos y los establecimientos educativos se centran en las necesidades de los estudiantes con el fin de ofrecer las oportunidades de aprendizaje en forma activa y cooperativa.

Estas políticas de calidad se materializan, en el ámbito docente con la definición del Marcos para la Buena Enseñanza y el “Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar” SACGE, que se desarrolla en base a un modelo de calidad.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar, proporciona el mejoramiento de las habilidades institucionales desarrollando un circuito de mejoramiento continuo, a través de una autoevaluación institucional en base a un “Modelo de Calidad de la Gestión Escolar”, la revisión y validación de este diagnóstico por parte de un panel externo de expertos en el modelo de gestión, la planificación y ejecución.

El Modelo de Calidad, definido por el MINEDUC, pretende conducir y dar significado a los distintos componentes del sistema de aseguramiento de la calidad, está organizado en cuatro grandes áreas de gestión y una de resultados que a continuación se indican y se definen.

LIDERAZGO: Que tiene que ver con “capacidades y acciones desarrolladas por el director y su equipo directivo para establecer objetivos institucionales comunes y orientar los distintos procesos individuales y colectivos hacia sus



logros, ámbito que se encuentra en concordancia con lo definido en el Marco de la Buena Dirección.

GESTION CURRICULAR: Prácticas del establecimiento educacional para asegurar la sustentabilidad del diseño, la implementación y evaluación de la propuesta curricular.

CONVIVENCIA ESCOLAR: Prácticas que lleva el establecimiento educacional para considerar las diferencias individuales y la convivencia de la comunidad educativa.

RECURSOS: “Prácticas del establecimiento educacional para asegurar el desarrollo de docentes y paradocentes, la organización, mantención y optimización de los recursos, soportes en función del PEI y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

” **RESULTADOS:** “Datos, cifras, porcentajes, resultado de mediciones que el establecimiento registra sistematiza y analiza para evaluar la calidad de sus logros”

Individualmente hoy asisten a nuestras escuelas, muchos más estudiantes que en las décadas pasadas. Los docentes desarrollan su labor en condiciones materiales y profesionales distintas, donde se esperan mejores resultados y para esto, no sólo son necesarias políticas de fomento, sino también la materialización de políticas que avanza en la definición de marcos de calidad, establecidos en procesos de participación y reflexión técnica profesional entre los distintos actores del sistema, para identificar con mayor precisión los ámbitos de actuación y responsabilización que a cada uno de ellos les cabe en la tarea de alcanzar resultados y aprendizajes, y de acuerdo con esto desarrollar procesos de evaluación y mejoramiento de las capacidades individuales y colectivas de los docentes, directivos y otros actores para hacer bien su tarea; cada quien en su ámbito, pero con la clara



misión de influir a través de prácticas de excelencia en el logro de resultados educativos. En el año 2008, se promulga la ley 20.248 que en su artículo 1º determina: “Créase una subvención educacional denominada preferencial, destinada al mejoramiento de la calidad de la educación de los establecimientos educacionales subvencionados, que se impetrará por los alumnos prioritarios que estén cursando primer o segundo nivel de transición de la educación parvularia, educación general básica. Con la entrada en vigencia de este cuerpo legal, el Estado de Chile legitima el principio de la calidad de la educación, como propósito central de la Educación, otorgando recursos especiales a los establecimientos subvencionados.

La Ley General de Educación, de carácter orgánica, y que en su artículo 3º referido a los principios orientadores del sistema educativo chileno, letra b dic “Calidad de la educación. La educación debe propender a asegurar que todos los alumnos y alumnas, independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje que se definan en la forma que establezca la ley”⁹ e: El mismo cuerpo legal en sus artículos 6º y 7º mandata al Ministerio de Educación, al Consejo Nacional de Educación, a la Agencia de Calidad de la Educación y a la Superintendencia de Educación en el ámbito de sus competencias, la administración del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, cuyo propósito central es la evaluación continua y periódica del sistema educativo, a fin de contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Para ello, debe entre otros requisitos, presentar al Ministerio de Educación y ejecutar un Plan de Mejoramiento Educativo elaborado por el director del establecimiento y la comunidad, que contemple acciones en las áreas de gestión del currículum, liderazgo escolar, convivencia escolar y gestión de



recursos en la escuela, Para efectos de esta ley se entenderá que el Plan de Mejoramiento Educativo es el mismo al que hace referencia la ley que crea el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.

La subvención escolar preferencial está destinada al mejoramiento de la calidad de la educación y, en este contexto, el Plan de Mejoramiento Educativo es un instrumento de planificación estratégica que le permite al establecimiento educacional organizar de manera sistémica e integrada los objetivos, metas y acciones que se propone para mejorar sus resultados educativos. Promover la mejora continua de la calidad educativa implica intencionar en los establecimientos educacionales la instalación de un “Ciclo de mejora Continua”, entendido como un conjunto de fases articuladas por las cuales deben transitar permanentemente para mejorar sus prácticas, resultados educativos y de aprendizaje.



6. Marco contextual.

La escuela municipal D-N° 288 “Abate molina” es un establecimiento dependiente de la Corporación Comunal de Quinta Normal Santiago, Chile.

El proyecto educativo de la Escuela Abate Molina emana de un trabajo conjunto de la comunidad escolar a través de sus distintas instancias de participación. Se encuentra en las avenidas José Joaquín Pérez y Mapocho, solo a cuadras de la Sub Comisería N°22 y del consultorio Garín. Cercano a nuestro establecimiento. La población escolar que atendemos se concentra un tanto alejada del establecimiento, al igual que los servicios de urgencia como el Hospital Félix Bulnes y la posta N° 3. En cuanto a áreas verdes y sectores de esparcimiento la escuela se encuentra cercana a Plazas como Plaza Garín y Besa y el centro deportivo José Climent.

Las viviendas son variadas y muchos de nuestros estudiantes viven allegados, o arriendos; muy pocos poseen casa propia. Las calles principales como Molina Lavín y José Joaquín Pérez, están pavimentadas, al igual que las que se encuentran paralelas a ellas y la locomoción colectiva es periódica y variada. Las familias son en su mayoría de estrato socioeconómico bajo, monoparentales o disociadas, por lo que el rol de jefe de hogar es compartido, ejerciendo trabajos menores o de servicios fuera del hogar como empleadas de casa particular, obreros, comerciantes etc.

El equipo directivo está compuesto por la directora, Loreto Ojeda Pavez. Los equipos de gestión, consejo escolar, consejo de coordinación y centro de padres. Cuenta con programas de apoyo en las asignaturas de lenguaje y matemática en pre-básica y el primer ciclo. Nuestro colegio pertenece a la SEP. Subvención escolar Preferencial. Los recursos son administrados desde la corporación de quinta normal, desde el departamento de educación.



7 Diagnóstico institucional.

1. Dimensión Liderazgo

Subdimensión	Estándares por subdimensión	Resultado Evaluación Diagnóstica (acorde a la sistematización de resultados mediante instrumentos aplicados)
Liderazgo del Sostenedor	El sostenedor se responsabiliza por el logro de los estándares de aprendizaje y de los otros indicadores de calidad, así como el cumplimiento del PEI y de la normativa vigente	Satisfactorio: El sostenedor da cuenta los resultados y da cuenta anual a la comunidad educativa.
Liderazgo del Sostenedor	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del proyecto educativo institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.	Incipiente: el sostenedor participa parcialmente en la elaboración del PEI y PME. Satisfactorio: El sostenedor participa de manera activa el plan de presupuesto anual.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Liderazgo del Sostenedor	El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos	Satisfactorio: define funciones, otorga recursos financieros provenientes de la subvención regular para optimizar el funcionamiento del establecimiento
Liderazgo del Sostenedor	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.	Satisfactorio: el sostenedor se comunica de manera permanente con el director, le asigna roles y funciones, le señala las metas a cumplir y los plazos para su alcance.
Liderazgo del Sostenedor	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento	Incipiente: El sostenedor asigna recursos para las mejoras, sin embargo, los plazos no están ajustados a los requerimientos, falta celeridad en los procesos.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Liderazgo del Sostenedor	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.	Avanzado: existen instancias periódicas de discusión, atiende llamados, responde oportunamente correos, otorga entrevistas toda vez que se le solicita
Liderazgo del director	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento	Satisfactorio: establece líneas de acción conducentes a la mejora continua de los resultados académicos en articulación con los docentes y asistentes de la educación
Liderazgo del director	El director logra que la Comunidad Educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.	Satisfactorio: Todos los estamentos comparten la orientación del colegio y asumen como prioridad el bienestar superior de los niños/as que son atendidos en todas las áreas de su desarrollo.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Liderazgo del Director	El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa	Incipiente: si bien existe una tendencia, resulta necesario impulsar este aspecto con mayor fuerza dentro de la comunidad educativa
Liderazgo del Director	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	Satisfactorio: emplea canales de comunicación efectiva que generan que todos los estamentos realicen sus funciones de manera organizada y sistemática.
Liderazgo del Director	El director es pro activo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.	Incipiente: si bien es agente dinamizador y genera instancias permanentes de mejora, es necesario profundizar en estrategias que apoyen y consoliden aún esta área de desarrollo



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Liderazgo del Director	El Director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa	Satisfactorio: existen instancias que promueven el trabajo entre pares, entre ciclos y con compromiso central en la tarea educativa.
Liderazgo del Director	El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.	Satisfactorio: el director instaura una política intercultural inclusiva, respetuosa y con unos ambientes de relaciones sociales gratos y propicios para el aprendizaje académico



Subdimensión	Estándares por subdimensión	Resultado Evaluación diagnóstica (acorde a la sistematización de resultados mediante instrumentos aplicados)
Planificación y gestión de resultados	El establecimiento cuenta con un proyecto educativo institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.	Incipiente: si bien existe un PEI con lineamientos claros, resulta necesario establecer una estrategia efectiva de difusión mayor a la comunidad escolar para que asuma de manera cabal los lineamientos contenidos.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Planificación y gestión de resultados	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de evaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento	Satisfactorio: el proceso de evaluación se encuentra organizado e implementado con fechas que permiten obtener insumos a tiempo para elaborar el plan de mejoramiento.
Planificación y gestión de resultados	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.	Satisfactorio: existe el plan de mejoramiento al interior del establecimiento, con metas plazos y definidos, el cual es monitoreado de manera permanente.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Planificación y gestión de resultados	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.	Satisfactorio: el establecimiento monitorea de acuerdo al plan establecido año a año
Planificación y gestión de resultados	El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.	Satisfactorio: la escuela recopila datos educativos e indicadores de proceso, así como también el grado de satisfacción de los apoderados.
Planificación y gestión de resultados	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.	Incipiente: se hace necesaria la presencia del sostenedor en el proceso de monitoreo para tomar determinaciones futuras.



2. Dimensión Gestión Pedagógica

Subdimensión	Estándares por Subdimensión	Resultado Evaluación diagnóstica (acorde a la sistematización de resultados mediante instrumentos aplicados)
Gestión Curricular	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio	Satisfactorio: todo el accionar pedagógico de la escuela está regido por las Bases curriculares vigentes y sus programas de estudio
Gestión Curricular	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del curriculum	Incipiente: existen acuerdos con cada docente para la implementación curricular, pero es necesario profundizar en prácticas específicas por niño/a



<p>Gestión Curricular</p>	<p>Los profesores elaboran planificaciones que contribuyan a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Incipiente: la planificación conduce el proceso de enseñanza aprendizaje sin embargo es necesario diseñar nuevas acciones que mejoren los resultados.</p>
<p>Gestión Curricular</p>	<p>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>Débil: la frecuencia de supervisión de clases es poca por semestre (1 vez por curso), lo que dificulta la retroalimentación de las prácticas docentes.</p>
<p>Gestión Curricular</p>	<p>El director y el equipo técnico pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p>	<p>Satisfactorio: existe un plan de evaluaciones distribuidas a lo largo del semestre lo que da cuenta sistemática de los resultados.</p>



<p>Gestión Curricular</p>	<p>El director y el equipo técnico pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje</p>	<p>Satisfactorio. Existe monitoreo curricular desde UTP tanto en los programas de estudio como en los resultados,</p>
<p>Gestión Curricular</p>	<p>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: Existen constantes instancias organizadas para trabajar entre pares, intercambio de materiales y articulación entre ciclos.</p>



<p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p>	<p>Los profesores imparten las clases en función de los objetivos de aprendizaje estipulados en las Bases curriculares.</p>	<p>Satisfactorio: 95% las clases siempre son aplicadas acorde a lo estipulado en las bases Curriculares.</p>
<p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p>	<p>Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.</p>	<p>Incipiente: faltan elementos que dinamicen la clase y despierten mayor interés en los estudiantes.</p>
<p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p>	<p>Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza aprendizaje en el aula.</p>	<p>Incipiente: resulta necesario reformular más y nuevas estrategias para alcanzar mejores resultados</p>
<p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p>	<p>Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos</p>	<p>Satisfactorio: se realiza retroalimentación, existe valoración ante sus logros y esfuerzos de los estudiantes.</p>



<p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p>	<p>Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Satisfactorio: el tiempo de cada docente se invierte en realizar clases y dedicar esfuerzos al proceso de enseñanza aprendizaje.</p>
<p>Enseñanza y aprendizaje en el aula</p>	<p>Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.</p>	<p>Incipiente: se manifiesta el rasgo, sin embargo, el desarrollo permanente del hábito cuesta mantenerlo en algunos estudiantes.</p>
<p>Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>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.</p>	<p>Satisfactorio: se trabaja de forma particular con los estudiantes con mayores dificultades, en reforzamiento escolar, programa PIE, apoyo pedagógico específico.</p>



Apoyo al desarrollo de los estudiantes	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.	Incipiente: existen talleres que potencien habilidades sin embargo dada la asignación de recursos faltan instancias nuevas de desarrollo.
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.	Satisfactorio: se detecta de manera temprana a los estudiantes con dificultades y se toman las acciones pertinentes para remediar dificultades. Sin embargo, no siempre el mecanismo es efectivo para revertir las dificultades específicas.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Apoyo al desarrollo de los estudiantes	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.	Satisfactorio: existe un plan de detección y retención estudiantil, alcanzando retener a más del 95% de los estudiantes matriculados, el 5% se traslada de escuela.
---	--	---

Apoyo al desarrollo de los estudiantes	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.	No aplica
---	--	------------------



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Apoyo al desarrollo de los estudiantes	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.	Satisfactorio: el programa PIE funciona de manera regular al interior del establecimiento y permite el avance curricular de los estudiantes que participan de este.
Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Los establecimientos adscritos al programa de educación interculturalidad bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias de sus estudiantes.	No aplica



3 Dimensión Formación y Convivencia

Subdimensión	Estándares por Subdimensión	Resultado Evaluación diagnóstica (acorde a la sistematización de resultados mediante instrumentos aplicados)
Formación	<p>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: el establecimiento enmarca su accionar dentro de la normativa vigente y el PEI abordando los O.A transversales en cada una de las asignaturas d la malla curricular.</p>
Formación	<p>El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.</p>	<p>Satisfactoria: existe un monitoreo permanente y se evalúa de manera sistemática, mediante pautas de chequeo.</p>



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Formación	El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.	Incipiente: El equipo directivo y los docentes, creen y transmiten a la comunidad educativa la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollarse, pero no confían en que puedan cambiar ciertas actitudes o comportamientos como, por ejemplo, el uso de garabatos o maltrato de infraestructura.
Formación	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.	Satisfactorio: El profesor orienta a su curso, trabaja con los estudiantes la importancia de la resolución de conflictos, promueve el compañerismo y asume tareas de orientación.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Formación	El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.	Satisfactorio: el equipo directivo y docentes incentivan la mediación de en los conflictos, mediante la resolución pacífica de estos. Se dan instancia s de diálogo entre las partes.
Formación	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previene en conductas de riesgo	Satisfactorio: se implementan de manera permanente actividades para una vida saludable, recreos activos, quiosco saludable.
Formación	el equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes	Incipiente: se realizan esfuerzos para involucrar a los padres, sin embargo, es necesario motivarlos de manera permanente para que se manifieste el rasgo de forma continua.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Convivencia	El equipo directivo y de los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa	Satisfactorio: El equipo directivo y los docentes corrigen de manera sistemática las descalificaciones y faltas de respeto, tanto leves como graves, entre los miembros de la comunidad educativa
Convivencia	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.	Satisfactorio: se organizan actividades para mostrar y reconocer la riqueza otras culturas, experiencias de vida, intereses. Se escoge material de trabajo que apunte a la diversidad cultural.
Convivencia	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.	Satisfactorio: se difunde el Reglamento o Manual de Convivencia a toda la comunidad mediante su Incorporación en la agenda escolar y en la primera reunión de apoderados.



<p>Convivencia</p>	<p>El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas</p>	<p>Satisfactorio: 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, etc...</p>
<p>Convivencia</p>	<p>El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.</p>	<p>Satisfactorio: se monitorea en todo momento el accionar de los estudiantes al interior de la escuela, en salas y patios, cuidando en todo momento su integridad.</p>



Convivencia	El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves	Satisfactorio: el equipo de manera permanente corrige conductas que puedan dañar la integridad física y/o psicológica de cada niños, por medio de la mediación y ceñidos al manual de convivencia escolar.
Convivencia	el establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas	Incipiente: existe e instancias de prevención sin embargo es necesario emplear más estrategias que refuercen el retiro de estas conductas.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

<p>Participación y vida democrática</p>	<p>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: existe implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la Institución.</p>
<p>Participación y vida democrática</p>	<p>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>Incipiente: El equipo directivo y los docentes reflexionan con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, pero transmiten que las oportunidades para aportar son limitadas, que es muy difícil generar un cambio, o que solo algunos pocos pueden hacerlo</p>



<p>Participación y vida democrática</p>	<p>El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundado en ideas.</p>	<p>Incipiente: se manifiesta una tendencia pasiva a la expresión de opiniones, es necesario implementar mayores estrategias</p>
<p>Participación y vida democrática</p>	<p>El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del consejo escolar, consejo de Profesores y Centro general de padres y apoderados.</p>	<p>Satisfactorio: El consejo escolar sesiona 4 veces al año, el centro de padre se elige por votación democrática cada dos años el cual sesiona a libre disposición o según requerimientos del establecimiento.</p>

<p>Participación y vida democrática</p>	<p>El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al centro de alumnos y a las directivas de curso.</p>	<p>Satisfactorio los estudiantes eligen democráticamente por medio de votación a su centro de estudiantes y directivas de curso y se les permite la organización y el diálogo abierto.</p>
--	--	--



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Participación y vida democrática	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.	Satisfactorio: mediante canales efectivos como la libreta de comunicaciones, circulares, diario mural, sitio web, consejos de curso, reunión de apoderados, entre otros.
---	--	--



4 Dimensión Gestión de Recursos.

Subdimensión	Estándares por Subdimensión	Resultado Evaluación diagnóstica (acorde a la sistematización de resultados mediante instrumentos aplicados)
Gestión del personal	El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el reconocimiento oficial.	Satisfactorio: el personal recibe y firma la planilla de sus roles y funciones, cumple con los requisitos legales para mantener el R.O
Gestión del personal	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal	Satisfactorio: existe organización para cubrir todas las clases, sueldos e imposiciones pagadas a tiempo.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Gestión del personal	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.	Satisfactorio: se felicita al personal por sus logros, ofrece mejora de remuneraciones a través del plan de evaluación docente, se integra a desafíos y cargos nuevos de la escuela.
Gestión del personal	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	Incipiente: existe poca supervisión por lo que las instancias de retroalimentación son pocas (2 veces por año), se debe fortalecer este aspecto.
Gestión del personal	El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.	Satisfactorio: de acuerdo a la evaluación docente los profesores se encasillan dentro de rangos competentes y destacados dentro de la escuela, no existiendo evaluaciones básicas.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Gestión del personal	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.	Débil: no existe para los docentes gestión de desarrollo profesional, los docentes se perfeccionan a través de sus propios medios, para los administrativos algunos cursos impartidos desde el municipio.
Gestión del personal	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.	Satisfactorio: la escuela cuenta con espacios acondicionados para que el docente desarrolle su trabajo de manera cómoda, permitiendo así su mejor desempeño. El equipo directivo felicita a aquellos docentes que se destacan en determinadas áreas y/o actividades.
Gestión del personal	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación	Satisfactorio: ya que responde a procedimientos formalmente investigados (sumarios) para generar la desvinculación.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Gestión del personal	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.	Satisfactorio: existe un clima de respeto y colaboración entre todos los estamentos, existe comunicación abierta y fluida entre todo el personal.
-----------------------------	--	---



UMC

Gestión de recursos financieros	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes	Satisfactorio: el establecimiento se encarga de la gestión de la matrícula estudiantil, ingresarla al sistema SIGE al igual que la asistencia diaria de manera sistemática y continua.
Gestión de recursos financieros	El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución	Incipiente: Existe un presupuesto anual, pero no mensualizado y no considera las necesidades de todos los estamentos, se da prioridad a aspectos principalmente relacionado con material fungible escolar, mobiliario y aseo.
Gestión de recursos financieros	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y cuando corresponda rinde cuenta del uso de los recursos.	Satisfactorio: se ordenan y registran los gastos, rinden facturas y boletas por compras realizadas con el dinero que se entrega a la dirección para estos efectos.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Gestión de recursos financieros	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educativa vigente	Satisfactorio: El establecimiento cumple con la normativa vigente, la da a conocer a todo su personal, corrige observaciones emitidas desde la Supereduc.
Gestión de recursos financieros	El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponible y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales	Satisfactorio: El establecimiento se mantiene informado y actualizado sobre los programas de financiamiento, entrega de recursos.
Gestión de recursos financieros	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.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Gestión recursos de educativos	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 de la comunidad educativa	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.
Gestión de recursos educativos	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.	Incipiente: el material didáctico se encuentra deteriorado para los cursos más pequeños (PK a 2°), se debe gestionar su nuevo equipamiento.
Gestión de recursos educativos	El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.	Satisfactorio: cuenta con biblioteca Cra adecuada al número de estudiantes y personal encargado de este.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Gestión de recursos educativos	El establecimiento cuenta con recursos Tic en funcionamiento para el uso educativo y administrativo	Incipiente: existe conexión a internet, pero su alcance a las salas es débil, los recursos tic se pueden usar solo en sala de enlaces por el alcance de banda internet.
Gestión de recursos educativos	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.



8. Análisis de resultados.

De acuerdo al diagnóstico de la Escuela Abate Molina de quinta normal, se puede visualizar las principales fortalezas y debilidades (indicadores de eficiencia interna) en las cuatro dimensiones de la gestión escolar, alcanzando por subdivisiones y sus respectivos estándares, indicadores que serán claves al momento de organizar la planificación interna del nuevo plan de mejora para el establecimiento educacional, cabe señalar que toda información obtenida ha sido sistematizada de manera tal de obtener el siguiente análisis.

1 Dimensión Liderazgo

Subdimensión: Liderazgo del Sostenedor	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> -Sostenedor da cuenta anual de los resultados de la comunidad educativa. -Sostenedor participa activamente en el plan de presupuesto anual de cada establecimiento (sobre 90% Participación). -Sostenedor define funciones y otorga y recursos. -Sostenedor se comunica de manera fluida con todos los estamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Débil participación del sostenedor en el PEI y PME (1 reunión anual por cada tema) -Existe falta de celeridad en la asignación de recursos ya que tardan en asignarse para la mejora de los establecimientos



Análisis de la Subdimensión Liderazgo del Sostenedor.

Analizados los modelos de cumplimiento relacionados con el hacer del sostenedor, y nuestra escuela Abate molina, visualizamos 2 debilidades en los entandares que se encuentran evaluados dentro del rango que se mantiene en la conducta de manera repetida.

El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del PEI institucional y del Plan de Mejoramiento anual.

Este modelo de acuerdo a la sistematización de la información, alcanzó a cumplirse en un 33,3%, considerando que la participación del sostenedor debía en términos ideales comprometer su participación en a lo menos 3 reuniones de carácter anual relacionadas con PEI y PME.

El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.

Este modelo de acuerdo a la sistematización de la información, alcanzó a cumplirse en un 50%, ya que la escuela constantemente requiere de procesos ligados a reparaciones vinculadas con obras de gasfitería, electricidad y mantenimiento sanitario (limpieza de fosas), procedimientos que tardan en ser ejecutados. situación que entorpece la calidad del funcionamiento del recinto escolar.

Subdimensión: Liderazgo del director	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> -El director asume la responsabilidad en el logro de objetivos formativos y académicos -El director conduce a la comunidad educativa a compartir la orientación los establecimientos, prioridades y metas. - El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general de la escuela, organiza a todos los estamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> -El director requiere impulsar una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa. - El director si bien es pro activo, requiere movilizar y generar mayores instancias para la consolidación de la mejora continua.



<p>- el director promueve el trabajo colaborativo por ciclos, entre pares lo cual tienda a mejorar la tarea educativa.</p> <p>-El director instaure una política intercultural inclusiva, como espacio abierto para todos/as sin distinción de origen.</p>	
--	--

Análisis de la Subdimensión Liderazgo del Sostenedor.

Analizados los modelos de cumplimiento relacionados con el hacer del director, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 2 estándares que se encuentran en evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente, ellos son:

El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.

Este modelo se manifiesta de manera incipiente al interior de la escuela, si bien la directora comunica altas expectativas a los docentes, falta impulsar este punto entre los estudiantes y apoderados por parte de la directora. Por lo que el cumplimiento de la conducta es parcial alcanzando un impacto no superior a un 50% de alcance.

El director es pro activo y moviliza al establecimiento a la mejora continua.

Este modelo en concordancia con el anteriormente descrito, nos lleva a profundizar que es necesario generar más instancias dinamizadoras que apoyen y consoliden mejoras en la escuela, ya sea en los resultados de los estudiantes, desarrollo de potencialidades y habilidades, su impacto a la fecha existe de manera incipiente lo que hace necesario reorganizar este descriptor en un nuevo plan de mejora.



Subdimensión: Planificación y gestión de resultados	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> _ Existe un proceso sistemático y continuo de evaluación el cual sirve para elaborar el plan de mejoramiento. _ El establecimiento monitorea su plan de mejoramiento para revisar el cumplimiento efectivo de éste, independiente de si las metas se alcanzan. _ El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos _ La escuela recopila y sistematiza el resultado educativo de los estudiantes para realizar los procesos de mejora correspondientes. 	<ul style="list-style-type: none"> _ El establecimiento cuenta con un PEI difundido a la comunidad (padres y apoderados) de manera incipiente, hay conocimiento, pero no a cabalidad, por lo que es necesario organizar un plan de difusión que profundice en la orientación del colegio, su visión, meta, pautas de conducta y fines que este persigue. _ El sostenedor en conjunto con el equipo se reúne para tomar decisiones educativas y mejorar la gestión, sin embargo, es una conducta incipiente, ya que falta frecuencia y periodicidad para lograr mejores avances.

Análisis de la Subdimensión Planificación y gestión de resultados.

Analizados los modelos de cumplimiento relacionados con el la planificación y gestión de resultados, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 2 estándares que se encuentran en evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente, ellos son:

El establecimiento cuenta con un proyecto educativo institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.

Este modelo nos muestra falencias dentro de la escuela, ya si bien existe el PEI institucional, su difusión resulta débil, pues no alcanza el objetivo que guarda relación con la apropiación de lo que este contiene por parte de los padres y apoderados, se da a conocer en la primera reunión de apoderados, en la libreta de comunicaciones, sin embargo al momento de dar fiel cumplimiento de las líneas de acción y normas del colegio hay un conocimiento de carácter incipiente por parte de la comunidad.



El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión

Este se presenta de manera incipiente al interior de la escuela ya que la presencia del sostenedor en este proceso es escasa (2 veces al año).

Dimensión Gestión pedagógica

Subdimensión: Gestión Curricular	
Fortalezas	Debilidades
<p>_ El director y el equipo técnico pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.</p> <p>_ El director y el equipo técnico pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje, el cual permite recoger información sistemática y tomar planes de acción al respecto.</p> <p>_ El director y el equipo de gestión monitorean la permanente cobertura curricular de acuerdo a la normativa vigente, así como los resultados de los aprendizajes.</p>	<p>_El Director junto al equipo directivo acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos para la implementación efectiva del curriculum, sin embargo, es necesario revisar periódicamente las estrategias que conduzcan a una implementación efectiva y de mayor alcance a todos los estudiantes. Por lo tanto, este estándar es de carácter incipiente a la fecha.</p> <p>_Los profesores desarrollan planificaciones para conducir los procesos de aprendizaje, sin embargo, falta diversificación de estrategias que logren mejores resultados en los estudiantes.</p>
	<p>_ Débil supervisión de clases a los docentes por parte del equipo directivo y equipo técnico pedagógico (2 veces al año)</p>



Análisis de la Subdimensión Gestión Curricular.

Analizados los modelos de cumplimiento relacionados con el la planificación y gestión de resultados, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 3 estándares que se encuentran en evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente y débil, ellos son:

El director y el equipo técnico pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del curriculum.

El modelo pese a estar presente requiere salir de su estado incipiente ya que al momento de obtener resultados existen niños que se ven disminuidos en su rendimiento académico, lo que obliga a tomar un camino de mejora, de replanteamiento de las prácticas específicas por grupo para impactar de manera positiva sobre el 95% del promedio del curso.

Los profesores elaboran planificaciones que contribuyan a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza aprendizaje.

El modelo existe de manera permanente, pero se queda en una planificación tipo la cual no es de alto impacto, ya que existen niños que aprenden con diversas estrategias, por lo tanto, las acciones deben ser diversificadas y no tender a la homogeneidad al momento de planificar.

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.

El modelo nos da a conocer que el cumplimiento es débil en esta área, ya que anualmente el monitoreo de las prácticas dentro del aula es escaso, no más de dos veces por año, lo que dificulta la retroalimentación, clara y objetiva del trabajo ejecutado.



Subdimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula	
Fortalezas	Debilidades
_ Profesores imparten clases acorde a lo estipulado en las bases curriculares vigentes. _ Profesores retroalimentan a sus estudiantes y felicitan por sus logros alcanzados. _ Profesores destinan la mayor parte de la clase al proceso de enseñanza aprendizaje.	_ Los profesores carecen de dinamismo al implementar las clases. _ Los profesores aplican estrategias repetitivas, se hace necesario reformular para mejores resultados. _ Los profesores se ven dificultados en mantener a los estudiantes dedicados en su totalidad a sus deberes de manera responsable e independiente. Se requiere diversificar estrategias.

Análisis de la Subdimensión Enseñanza aprendizaje en el aula

Analizados los modelos de cumplimiento relacionados con el la planificación y gestión de resultados, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 3 modelos que se encuentran en evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente y débil, ellos son:

Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.

El modelos se muestra de manera incipiente, pues las clases se han tornado tipificadas y monótonas, los estudiantes requieren estrategias diversificadas que despierten su interés y entusiasmo.



Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza aprendizaje en el aula.

El modelo demuestra la existencia de una deficiencia ya que resulta necesario diversificar estrategias que impacten positivamente a los estudiantes, generando resultados positivos sobre el 95% del grupo curso.

Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.

El modelo se aprecia con dificultad, ya un promedio del 30% de los modelos no es capaz de trabajar de manera independiente, requiriendo apoyo sostenido de los pares más avanzados o del profesor. Por lo que se hace necesario implementar acciones tendientes a promover la autonomía al desarrollar labores pedagógicas

Subdimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> _ Identificación oportuna de estudiantes con debilidades y vacíos pedagógicos. _El equipo directivo y docentes detectan a tiempo a estudiantes que presentan dificultades afectivas, conductuales y les otorgan ayuda reparatoria. _existen al interior del establecimiento mecanismos que mitigan la deserción escolar y aseguran la continuidad. -El programa PIE implementa acciones para los estudiantes con necesidades educativas especiales facilitando su avance en el curriculum 	<ul style="list-style-type: none"> _ El establecimiento no cuenta con una amplia y diversificada gama que aborde las diversas habilidades de los estudiantes



Análisis de la Subdimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Analizados los modelos de cumplimiento relacionados con el Apoyo al desarrollo de los estudiantes, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 1 modelo que se encuentran evaluado dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente este es:

El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.

El establecimiento tiene un incipiente desarrollo de actividades que promuevan el despliegue de potencialidades de los estudiantes, ejemplo de ello son los escasos talleres extraprogramáticos que ofrece, que alcanzan una cobertura no superior al 41 % de la participación de los estudiantes de la escuela, razón por la que resulta imperante accionar sobre este punto para activar nuevas alternativas para los niños/as.



Dimensión Formación y Convivencia.

Subdimensión: Formación	
Fortalezas	Debilidades
<p>_ El establecimiento planifica acorde a su PEI, Objetivos transversales y las actitudes que promueven las Bases Curriculares.</p> <p>_ El establecimiento monitorea permanentemente el plan de formación y evalúa su impacto.</p> <p>_ El profesor jefe acompaña activamente a sus estudiantes en su proceso de formación.</p> <p>_ Directivos y docentes modelan y enseñan resolución de conflictos de manera pacífica.</p> <p>_ Directivos y docentes modelan, promueven y monitorean estilos de vida saludable al interior de la escuela.</p> <p>Directivos y docentes promueven y exigen un clima de buen trato al interior de la escuela.</p>	<p>_ El equipo directivo y los docentes transmiten la noción de que todos los estudiantes pueden aprender, pero no confían en que puedan cambiar ciertas actitudes o comportamientos conducentes al aprendizaje.</p> <p>_ A nivel Directivo y docente existe un involucramiento incipiente de los apoderados en el proceso educativo de sus hijos, es necesario involucrarlos más para la mejora en los resultados pedagógicos.</p>

Análisis de la Subdimensión Formación.

Analizados los modelos de Formación de los estudiantes, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 2 modelos que se encuentran evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente estos son:



El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.

El modelo se manifiesta incipientemente, ya que, pese a manifestar a los estudiantes que pueden mejorar sus actitudes y comportamientos, se tiende a no mantener una línea continua en el discurso, pues también se da a conocer entre docentes e incluso estudiantes que no hay confianza hacia posibles cambios comportamentales y actitudinales.

El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.

Resulta necesario involucrar activamente a los padres y apoderados y no circunscribirse a una entrevista semestral o reunirse posterior a una reunión de apoderados, por lo cual se debe planificar un seguimiento que involucre una tarea conjunta entre las partes para impulsar el óptimo desarrollo y avance de su hijo/a en la escuela.

Subdimensión: Convivencia	
<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> _Promoción general de un buen clima de convivencia dentro de la escuela y buen trato entre todos los estamentos. _ Valoración y promoción de la diversidad, sin incurrir en discriminación. _Existe un reglamento de convivencia que explicita normas para la vida en común y se difunde entre la comunidad educativa. _Rutinas y procedimientos definidos para el desarrollo de las actividades pedagógicas. _ La escuela vela por la integridad física y psicológica de los estudiantes en todo momento. _Existen instancias de corrección formativa para los estudiantes al interior de la escuela. 	<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> _Pese a a las instancias de prevención de acoso y bullying es necesario implementar acciones que refuercen esta área que tiende a desarrollarse en el segundo ciclo básico.



Análisis de la Subdimensión Convivencia.

Analizados los modelos de Convivencia de los estudiantes, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 1 modelo que se encuentra evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente este es:

El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.

Existe una política y plan de prevención del acoso y bullying al interior de la escuela, sin embargo, existe algunos acontecimientos en el segundo ciclo básico que tienden a desarrollarse pese a las instancias de intervención y mediación, resultando necesario reformular las estrategias que conduzcan a frenar estas conductas negativas al interior del establecimiento, las cuales deben establecerse en el nuevo plan de mejoramiento.

Subdimensión: Participación y vida democrática	
Fortalezas	Debilidades
<p>_ El establecimiento constituye una identidad positiva y la transmite a la comunidad educativa, logra hacerlo parte de sus acontecimientos relevantes, celebraciones, fechas de interés, etc....</p> <p>_Existen instancias para que se reúna el consejo escolar, centros de padres y directivas de curso en torno a determinadas temáticas de su interés.</p> <p>_ Existe una tendencia marcada para que la comunidad elija a sus líderes mediante votaciones abiertas (centros de padres, directivas de curso).</p> <p>_Existen canales fluidos de comunicación éntrelos diversos estamentos y con los estudiantes.</p>	<p>_Escaso promoción por parte de la escuela para reflexionar respecto al sentido de responsabilidad de los estudiantes con el entorno y la sociedad, los esfuerzos realizados son someros.</p> <p>_Existen escasas instancias de participación de los estudiantes para dar deliberadamente su opinión respecto a diversos temas de interés. Escasa promoción del debate.</p>



Análisis de la Subdimensión Participación y Vida democrática.

Analizados los modelos de Participación y vida democrática de los estudiantes, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 2 estándares que se encuentran evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente estos son:

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.

El modelo requiere replantear nuevas estrategias que generen reflexión y compromiso de los estudiantes con la sociedad, conociendo su aporte frente a ella como individuos responsables y colaboradores ante su entorno, lo que les constituya como buenos ciudadanos.

El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundado en ideas.

La escuela requiere dar instancias de discusión, de debate, de argumentación ante temas cotidianos, problemáticas sociales que constituyan a los estudiantes como seres de opinión e involucrados con los temas de actualidad y que les permitan ampliar su mirada ante la sociedad.



Dimensión gestión de recursos.

Subdimensión: Gestión de personal	
Fortalezas	Debilidades
<p>_ Existe personal a cargo con roles y funciones definidas y conocidas por estos, además cumplen con los requisitos legales vigentes para impartir enseñanza.</p> <p>_Existe dentro de la escuela organización efectiva para cubrir las demandas: 100% cobertura de clases con los profesionales idóneos, pago de sueldo oportuno.</p> <p>_Existen planes de incremento de remuneración para mantener al personal competente mediante el plan de evaluación docente, se dan espacios para hacer partícipe a los docentes destacados en nuevos proyectos y/o cargos técnicos/pedagógicos a disposición.</p>	<p>_ Existen pocas instancias de encuentro particular con los docentes donde se de retroalimentación efectiva de las prácticas al interior del aula, así como también escasa supervisión de esta (incipiente, no más de dos veces por año).</p> <p>___ El perfeccionamiento docente por medio de la escuela es débil ya que los profesores se perfeccionan y capacitan por sus propios medios y no por esfuerzos del ente sostenedor.</p>

Análisis de la Subdimensión Gestión de personal.

Analizados los modelos de Gestión de personal, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 2 modelos que se encuentran evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera débil e incipiente este es:



El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.

La escuela requiere revertir la problemática vinculada con la evaluación y retroalimentación docente, monitoreando de manera sistemática el hacer de cada docente, la conducta incipiente mostrada a la fecha no resulta suficiente para establecer un buen parámetro evaluativo de cada docente, considerando que durante un mes los niños/as asisten en promedio 20 días a la escuela, por lo tanto la observación de clases debe obedecer a un calendario organizado y continuo para así recoger variadas posibilidades de acción de cada docente y sobre esa práctica retroalimentar su trabajo y encasillarlo dentro de una evaluación efectiva.

El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.

De acuerdo a este queda de manifiesto la debilidad de la escuela frente a las necesidades pedagógicas específicas del personal, resulta necesario implementar acciones que promuevan la capacitación oportuna para que no existan vacíos que perjudiquen al docente en su práctica diaria y a los estudiantes dada la falta de expertise, lo que se traducirá en resultados negativos para toda la comunidad educativa.



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Subdimensión: Gestión de recursos financieros	
Fortalezas	Debilidades
<p>_ El establecimiento gestiona la matrícula y asistencia de los estudiantes, es periódicamente subida a la plataforma SIGE, realiza seguimiento mediante llamado a los apoderados para cotejar los estudiantes inasistentes y los diversos motivos que lo sustentan de manera tal de asegurar la matrícula.</p> <p>_ Existe orden en los ingresos y egresos de dinero que la escuela lleva, se rinden oportunamente cuentas de ser necesario</p>	<p>_ El presupuesto anual es diseñado sin acuciosidad al momento de organizar prioridades reales de la escuela, resulta necesario considerar las falencias de cada estamento para organizarlo.</p> <p>_ El establecimiento se relaciona de manera incipiente con las redes externas, lo que dificulta un mayor despliegue del PEI institucional.</p>

<p>La escuela se organiza en torno a la normativa vigente, cumple con los aspectos administrativos dispuestos por ley.</p> <p>_ La gestión de la escuela se apoya en los diversos programas de apoyo con los que cuenta, PIE, Programa de extensión horaria, Atención multidisciplinaria, reforzamiento pedagógico.</p>	
---	--



Análisis de la Subdimensión Gestión de recursos financieros

Analizados los modelos de cumplimiento relacionados con la Gestión de recursos financieros de los estudiantes, la escuela Abate Molina, visualiza debilidad en 2 modelos que se encuentran evaluado dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente estos son:

El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.

El presupuesto anual requiere ser diseñado acorde a las necesidades del establecimiento, considerando los aspectos deficitarios a cubrir por cada estamento, distribuyendo de manera óptima y justa los dineros que son asignados.

El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto educativo institucional.

La escuela pese a conocer las diversas redes de apoyo, se relaciona de manera irregular con estas, es necesario tener continuidad al acercar a la escuela y las redes comunitarias, fortaleciendo el trabajo conjunto, potenciando nuevas posibilidades de acción, introduciendo a los estudiantes en el conocimiento de las diversas instituciones y su aporte a la vida dentro de un contexto social, por lo tanto, resulta clave reorganizar prácticas conducentes a estrechar nexos de colaboración.



Subdimensión: Gestión de recursos educativos	
Fortalezas	Debilidades
<p>_ La escuela cuenta con infraestructura y equipamiento necesario para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>_ Existe una biblioteca CRA en el establecimiento, con equipamiento suficiente para el número de estudiantes matriculados y con personal a cargo para ser atendido.</p> <p>_ La escuela posee inventario actualizado de sus bienes a la fecha</p>	<p>_ Algunos recursos didácticos requieren de renovación por el uso efectuado a la fecha, existe material necesario que debe considerarse y adquirirse acorde a los grupos de cursos más pequeños del establecimiento el cual es inexistente.</p> <p>_ Los recursos TiC solo pueden emplearse en la sala de enlaces</p> <p>situación que dificulta el uso de las tecnologías a disposición dado que el sistema de turnos para emplear la sala a veces resulta copado.</p>

Análisis de la Subdimensión Gestión de recursos educativos

Analizados los modelos de cumplimiento relacionados con la Gestión de recursos educativos de los estudiantes, la escuela Abate Molina, se visualiza debilidad en 2 estándares que se encuentran evaluados dentro de un rango que manifiesta la conducta de manera incipiente estos son:

El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.

Existe la necesidad de adquirir material para el ciclo comprendido desde PK a 2° básico, a que a la fecha es muy escaso y en párvulos inexistente, lo que se debe contemplar en la planificación de recursos.



El establecimiento cuenta con recursos Tic en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.

Se hace necesario adquirir un servicio de internet de mayor alcance, lo que permita la conectividad en todas las instalaciones del establecimiento.



9. Plan de mejoramiento.

PLAN DE MEJORAMIENTO ESCUELA BÁSICA ABATE MOLINA

El presente Plan de Mejoramiento de la escuela Abate Molina, de la comuna de Quinta Normal se circunscribirá en la mejora anual deseable proyectada para un año lectivo, enfocada en los aspectos deficitarios relevantes detectados en el diagnóstico realizado al interior de nuestra comunidad escolar, procedimiento que será planificado, implementado y monitoreado de manera constante para su cumplimiento acorde a los parámetros legales vigentes en nuestro país.

1.Dimensión Liderazgo Dimensión	Subdimensi ón	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Liderazgo	Liderazgo del Sostenedor	1.Gestionar la elaboración e implementación efectiva del PEI y el PME institucional	95% de participación del sostenedor en las reuniones convocadas cada semestre (2 por semestre)	Convocar a los equipos directivos a 2 reuniones semestrales 1 por concepto PEI Institucional 1 por concepto PME.	Sostenedor



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Liderazgo	Liderazgo del Sostenedor	2.Gestionar los procesos administrativos y entrega de recursos de manera oportuna para asegurar el buen funcionamiento del establecimiento	A). Alcanzar 100% de respuesta y entrega de recursos oportunos por parte del sostenedor	-Extender respuesta de cumplimiento o en un plazo no superior a 5 días hábiles una vez enviada la solicitud, que detalle plazos para el cumplimiento o oportuno y/o compromisos de no poder responder con el requerimiento o a la brevedad.	-Sostenedor
-----------	--------------------------	--	---	---	-------------



Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Liderazgo	Liderazgo del Director	1. Difundir el logro de objetivos académicos formativos del establecimiento con el fin de instalar una cultura de altas expectativas mediante un ambiente participativo, colaborativo y comprometido con una labor educativa de calidad.	100% de difusión de los resultados académicos por semestre al interior de cada curso (1° a 8°)	Realizar 1 Plenario semestral por curso para dar cuenta de sus resultados semestrales Realizar 1 foro de conversacional en torno a los resultados obtenidos, apoyado entre director, profesor jefe y psicólogo del establecimiento.	_ director



Liderazgo	Liderazgo del director	2.Implementar acciones que contribuyan a la mejora continua en los aspectos deficitarios del establecimiento(SIMCE)	100% de implementación de capacitaciones organizadas para el año lectivo (tema SIMCE))Alcanzar un 100% de participación de los docentes en las capacitaciones coordinadas	Realizar una capacitación (1°sems) a docentes sobre estrategias de comprensión lectora que potencien el desarrollo de habilidades en estudiantes de 4° y 8° básico. -Realizar una capacitación a los docentes (1°semst)	-Director y Unidad técnica pedagógica
-----------	------------------------	---	---	--	---------------------------------------



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

				<p>78 referida a desarrollo del pensamiento lógico matemático que potencien el desarrollo de habilidades en estudiantes de 4° y 8° básico.</p>	
				<p>78 referida a desarrollo del pensamiento o lógico matemático que potencien el desarrollo de habilidades en estudiantes de 4° y 8° básico.</p>	



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

--	--	--	--	--	--



Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Liderazgo	Planificación y gestión de resultados	1.Promover hacia toda la comunidad educativa la difusión, como conocimiento y adherencia del PEI institucional.	-100% de alcance en la difusión, conocimiento y adherencia por parte de docentes y asistentes de la educación. B)90% de alcance en la difusión, conocimiento y adherencia al PEI por parte de padres y apoderados	-Difundir PEI en marzo en libreta de comunicaciones y archivo digital, acusando recibo y toma de conocimiento - Difusión del PEI en asamblea grnal de padre y apoderados durante el mes de marzo. -Taller PEI en reunión de apoderados. (marzo, junio)	-Director, equipo técnico pedagógico



Liderazgo	Planificación y gestión de resultados	2.Gestionar de manera efectiva la participación del sostenedor en la toma de decisiones educativas y en el monitoreo de la gestión escolar.	-Convocar y comprometer al sostenedor a asistir 4 reuniones anuales que permitan la toma de decisiones. B) Dar respuesta y comprometer participación por parte del sostenedor en un plazo hábil de tres días una vez recibida la convocatoria .	-100% de convocatoria vía oficio (a 4 reuniones) extendida al sostenedor por parte del director del establecimiento. -90% de participación del sostenedor en las reuniones que permitan el análisis de datos, monitoreo de gestión escolar y toma de decisiones.	_Director, equipo técnico pedagógico
-----------	---------------------------------------	---	--	---	--------------------------------------



2. Dimensión Gestión Pedagógica

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión Pedagógica	Gestión curricular	Gestionar la implementación efectiva del currículum, favoreciendo el logro de los objetivos institucionales.	100% de los docentes adhiere el nuevo formato de planificación y lo utiliza a partir del primer semestre del año lectivo.	-Entrega de un modelo de planificación de la enseñanza común con la finalidad de asegurar la cobertura curricular y calidad de los	-Director , equipo técnico pedagógico
		Gestionar instancias de acompañamiento docente en el aula para	100% cumplimiento al calendario de	aprendizajes. - Acompañar y supervisar al docente en aula 3 veces por	Equipo técnico pedagógico



Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión Pedagógica	Enseñanza y aprendizaje en el aula	1.Potenciar las habilidades didácticas de los docentes para alcanzar aprendizaje significativos y desafiantes en los estudiantes, lo cual despierte el interés por aprender.	100% ejecución capacitaciones. 95 % de ejecución de nuevas prácticas que faciliten el aprendizaje meta cognitivo de los estudiantes. 100% de adherencia docente	Realizar una capacitación de didácticas de lenguaje y una capacitación matemáticas a los docentes que se desempeñan en dichos subsectores al interior del establecimiento. (abril y junio respectivamente)	Equipo técnico pedagógico y organismo asesor externo contratado



Gestión Pedagógica	Enseñanza y aprendizaje en el aula	2.Promover la en los estudiantes la autonomía para desarrollar y resolver tareas y trabajo	85% de despliegue por parte de los estudiantes manifestando una conducta de trabajo autónomo	Entregar instrucciones claras, detalladas a los estudiantes para resolver su trabajo. Entregar orientación específica por estudiante según requerimiento. Entregar apoyo documental a los estudiantes para resolver tareas y trabajos manera autónoma	Equipo técnico pedagógico (monitoreo de la gestión)
--------------------	------------------------------------	--	--	---	---



Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión Pedagógica	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	1. Implementar un taller extraprogramático que potencie el interés y las habilidades artísticas de los estudiantes. 2. Implementar talleres de potenciación de habilidades lectora y lógico matemáticas para estudiantes de 1° a 8°	Lograr un 90% de asistencia al taller en razón a la cantidad de estudiantes matriculados. Realizar el 100% de los talleres programados.	Creación de un taller de teatro para todo el ciclo básico. Un taller de habilidades lectoras (fluidez lectora, comprensión) Un taller de habilidades lógico matemático	Dirección, equipo técnico pedagógico y profesor del taller de teatro. Equipo técnico pedagógico y equipo PIE:



Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Formación Convivencia	Formación	1.Promover la actitud de pertenencia y respeto al entorno y comunidad educativa. 2. Promover el sentido la pertenencia y responsabilidad hacia desde los apoderados al colegio como miembros de la comunidad educativa.	100% de ejecución de los talleres realizados por la unidad de Habilidades para la Vida 100% de ejecución de los talleres para padres y apoderados	Realizar 8 talleres anuales mediante la intervención del programa habilidades para la vida. Realizar talleres de escuela para padres	Equipo de unida técnica y equipo de habilidades para la vida. Asistente social psicóloga del colegio y orientadora del colegio



Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Formación y convivencia	Convivencia	Promover ambientes bien tratantes entre y resolución pacífica de conflictos entre los estudiantes de la comunidad escolar.	100% realización talleres sobre bullying y mediación ante conflictos	Desarrollar 4 talleres (bullying y mediación de conflictos) con apoyo de dupla psicosocial del establecimiento en el horario de orientación desde 1° a 8° básico durante el año escolar lectivo.	Asistente social psicóloga del colegio y orientadora del colegio



Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Formación y Convivencia	Participación y vida democrática	1.Promover practicas que contribuyan a la colaboración con el medio (Huerta escolar) 2.Promover el debate y pensamiento crítico reflexivo entre los estudiantes	100% ejecución proyecto huerta escolar. 100% del desarrollo de los debates programados.	Realizar una huerta escolar con los estudiantes de 5° a 8° básico Realizar Desarrollar 4 foros anuales de debate entre los estudiantes de segundo ciclo. (5° a 8°)	Profesores jefes de 5° a 8° y profesor de ciencias Naturales. Profesores de Lenguaje y comunicación y/Orientador a y psicóloga del establecimiento



Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión de Recursos	Gestión de personal	<p>1.Potenciar los procesos de evaluación y retroalimentación del personal docente para contribuir a la mejora en de prácticas educativas</p> <p>2.Potenciar el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento</p>	<p>100% de la ejecución de la capacitación .</p> <p>100% participación del personal docente.</p> <p>100% ejecución de las capacitaciones planificadas a los docentes y asistentes de la educación (administrativos)</p> <p>100% asistencia del personal a las capacitaciones programadas</p>	<p>Realización de un taller a cargo de una ATE para potenciar las prácticas educativas en las áreas de lenguaje y matemáticas como retroalimentación alas prácticas educativas docentes</p> <p>Realizar a los docentes 1 capacitación de desarrollo de habilidades superiores orientada a estudiantes de 5° a 8° básico.</p> <p>Realizar una capacitación al equipo administrativo vinculada</p>	Directora



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

				a herramientas computacionales de nivel usuario (Word y Excel)	
--	--	--	--	---	--

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Gestión de Recursos	Gestión de recursos financieros Gestión de Recursos educativos. (aplica a ambos subdimensiones)	Elaborar y administrar un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, tales como: equipamiento, recursos didácticos, lo cual posibilite el desarrollo sustentable de la escuela.	90% de cobertura de equipamiento de salas de párvulos de acuerdo a lo solicitado	Equipar las salas de párvulos con material didáctico (juegos de área, material de desarrollo motor grueso, material de literatura).	Director.



<p>2.Potenciar el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento</p>	<p>100% ejecución de las capacitaciones planificadas a los docentes y asistentes de la educación (administrativos) 100% asistencia del personal a las capacitaciones programadas.</p>	<p>Realizar a los docentes 1 capacitación de desarrollo de habilidades superiores orientada a estudiantes de 5° a 8° básico. Realizar una capacitación al equipo administrativo vinculada a herramientas computacionales de nivel usuario (Word y Excel)</p>	<p>Director</p>
---	---	--	-----------------



10. Bibliografía.

Planes de Mejoramiento” www.planesdemejoramiento.cl

Abreu, J. L. (2012). La Relación Entre El Marco Teórico, Las Preguntas de Investigación y Objetivos de la Investigación. Revista Daena (International Journal of Good Conscience), 7(2), 174–186

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=93609052&lang=es&site=ehost-live>

De la Vega, L. F. (2015). Hacia un marco analítico y metodológico para la evaluación del mejoramiento educativo en escuelas chilenas. Calidad en la educación, 42, 61 – 91. <https://doi.org/10.4067/S0718-45652015000100003>
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=108616158&lang=es&site=ehost-live>

Ministerio de educación Chile, (2019). Orientaciones Para la elaboración Del Plan De mejoramiento Educativo 2019.Chile.

Rojas, Oscar, Vivas Amely y Mota Katihuska. (2020). Procesos investigativos a partir de la inter y la transdisciplinariedad. Revista Impacto Científico, Vol. 15. N°1 junio 2020. <https://impactocientifico.wordpress.com/2020/06/>

Torres, Y. E. Q. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica1. Educación y Educadores, 21(2), 259–281.
<https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132180185&lang=es&site=ehost-live>

MINEDUC (2012) “Manual de Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, Etapa Diagnóstico”



11.Anexos.

Adjunto los indicadores que nos sirvieron para evaluarlos y decretarlos en nuestro PME

Gestión Pedagógica

Gestión del Currículum

- El director y el equipo técnico – coordinan la implementación general del currículum vigentes y los planes de estudio.
- El director y equipo pedagógico acuerda con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum
- El director y el equipo técnico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizajes.

Enseñanza y aprendizaje del estudiante

- Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de aprendizaje estipulados en el currículum vigente.
- Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje.
- Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.

Apoyo al desarrollo de los estudiantes

- El establecimiento identifica a tiempo a los alumnos que presentan rezago en el aprendizaje y cuenta con mecanismos efectivos para su apoyo.
- El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con estrategias diversas y habilidades destacadas.



- El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, efectivas y conductuales, cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.

LIDERAZGO ESCOLAR

Liderazgo del Sostenedor

- El sostenedor se responsabiliza del logro de los modelos de aprendizaje y los indicadores de calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo institucional y la normativa vigente.
- El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del proyecto Educativo del plan de mejoramiento y su presupuesto anual.
- El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará a establecimiento y cumple con sus compromisos.

Liderazgo del director

- El director asume como principal responsabilidad el logro de los objetivos formales y académicos del establecimiento.
- El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.
- El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.

Planificación y Gestión de Resultados

- El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.
- El establecimiento lleva a cabo un proceso asistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo.
- El establecimiento cuenta con un Plan de Mejoramiento Educativo que define metas concretas, prioridades, responsabilidades, plazos y presupuesto.



CONVIVENCIA ESCOLAR

Formación

- El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional y el Currículum vigente
- El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y monitorea su impacto.
- El profesor jefe acompaña efectivamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.

Convivencia Escolar

- El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos.
- El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimiento para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.

Participación y vida democrática

- El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenecía y motiva la participación de la comunidad educativa en tono a un proyecto común.
- El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno, y la sociedad.
- El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.



GESTIÓN DE RECURSOS

Gestión del Personal

- El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.
- El establecimiento implementa estrategias para atraer, seleccionar y retener personal competente.
- El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.

Gestión de recursos administrativos y financieros

- El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.
- El establecimiento vela por el cumplimiento de la normalidad educacional vigente.
- El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los seleccionan de acuerdo con las necesidades institucionales.

Gestión de recursos educativos

- El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.
- El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.
- El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.