



Trabajo Final para Obtener el Grado de Magíster Profesional en Educación
Mención Gestión de Calidad

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO
EDUCATIVO. COLEGIO CRISTO DEL PARQUE, DE LA COMUNA DE
CODEGUA. REGIÓN LIBERTADOR BERNARDO O´HIGGINS

Nombre del candidato a magister: Tania Silva González

Nombre del tutor: Rocío Riffo San Martín

Agosto, 2023

INDICE

Resumen	ii
Introducción.....	4
Marco teórico.....	6
Marco contextual.....	9
Diagnóstico Institucional.....	15
Análisis de los resultados.....	19
Plan de mejoramiento.....	32
Bibliografía.....	38

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito presentar el Diagnóstico y Autoevaluación Institucional a partir de las dimensiones planteadas, tales como: Liderazgo y Gestión de Pedagógica. Los resultados obtenidos nos servirán para proponer el Plan de Mejoramiento Educativo.

El objetivo planteado es determinar el Diagnóstico Institucional para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo del Colegio Cristo del Parque, Codegua, región Libertador Bernardo O'Higgins con el fin de instalar prácticas pedagógicas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de Grado está orientado en profundizar una herramienta fundamental para una organización educacional como es la Autoevaluación Institucional, o Diagnóstico Institucional, instrumento que tiene como objetivo hacer una mirada al interior de la gestión educativa que se realiza en un establecimiento y que permite, una vez analizada y reflexionada, enmendar el rumbo de la institución, a través de la creación de los Proyectos de Mejoramiento Educativo, PEI, Planes y Programas u otra área deficitaria detectadas a partir de la Autoevaluación Institucional. El Ministerio de Educación (2018) plantea que “el ciclo de mejoramiento continuo se concibe como el proceso mediante el cual cada comunidad educativa analiza su realidad y contexto en los ámbitos institucionales y pedagógicos, traza objetivos estratégicos de mejoramiento a mediano y/o largo plazo (4 años), y planifica e implementa acciones anuales que permitan lograr los objetivos estratégicos planteados y, al mismo tiempo, alcanzar lo declarado en su Proyecto Educativo Institucional (PEI)”.

La metodología empleada para desarrollar el presente trabajo consistió en aplicar la ficha técnica Auto Evaluación, recopilar y tabular las respuestas de los docentes consultados. Luego, se presenta el análisis de los resultados.

Basado en el marco de la mejora continua, se presenta un Plan de Mejoramiento Educativo anual, en donde se tomó en cuenta las debilidades detectadas en la Auto Evaluación Institucional.

En el texto “Plan de Mejoramiento Educativo, Orientaciones para su elaboración (2019)”, plantea que “desde el año 2014, el Ministerio de Educación ha venido desarrollando una propuesta para los establecimientos educacionales, que consiste en un enfoque de trabajo basado en el Modelo de Gestión Escolar, que se relaciona de manera directa y tributa a su proceso de mejoramiento continuo.

Sabemos que la trayectoria de mejoramiento escolar de cada escuela, y liceo, es resultado de su capacidad para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes” (pág. 9). Por consiguiente, se puede sostener que el Plan de Mejoramiento Educativo debe sistematizar prácticas pedagógicas y de gestión que privilegie la movilidad de los aprendizajes de todos sus estudiantes. Para aquello, se invita a las comunidades educativas a mantener una reflexión constante y colectiva sobre sus propios procesos de autoevaluación.

MARCO TEÓRICO

El MINEDUC y la agencia de educación han generado progresivamente sistemas y mecanismos con los que esperan avanzar hacia ese objetivo. Uno de los desafíos que ha tenido mayor relevancia, a nivel de sistema educativo, es la incorporación de la evaluación, entendida como mecanismo que favorece el mejoramiento de la acción y los resultados. La Ley 20.529, que define un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la educación escolar desde la educación parvularia hasta la enseñanza media, promulgada en agosto del 2011.

Frente a la opción de evaluación considerada por la institucionalidad educativa chilena, y atendiendo el doble desafío de propender a la calidad y equidad de la educación, se vuelve central la discusión acerca de las estrategias que se utilizan para evaluar el cumplimiento de los objetivos educativos de las escuelas, su aporte a las metas del sistema y, sobre todo, al mejoramiento de la escuela.

Para aquello, se propone el ciclo mejoramiento continuo, autores como Fullan(1982) plantean que "el estudio del mejoramiento educativo se ha enfocado en ganar conocimiento respecto de cómo se produce este proceso de cambio educativo, enfatizando en los procesos, factores y estrategias que pueden incidir en las transformaciones positivas de los sistemas, escuelas y actores educativos". Para poder efectuar este proceso de cambio, implica, según Hopkins, (2008);Levin (2009);Elmore,(2011)" que las innovaciones, procesos organizacionales, orientaciones simbólicas y desarrollo de capacidades que estén involucradas en un cambio educativo, solo pueden considerarse eficaces en la medida de que incidan positivamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje".

En la actualidad, el concepto de mejoramiento educativo ha favorecido el interés en el cambio en educación, entendido como un proceso que involucra a las personas e instituciones que participan de su implementación. Por ende, existe consenso en las escuelas sobre la importancia del mejoramiento continuo de un establecimiento.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar es un instrumento de política pública del Ministerio de Educación, que incorpora a los establecimientos educacionales a un recorrido de mejoramiento continuo, que busca elevar las capacidades de gestión de la organización escolar para darle sustento a su propuesta curricular, a través de la evaluación de los procesos y resultados permitiendo establecer estrategias de mejoramiento de la calidad educativa.

Una vez incorporados al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión, las escuelas realizan una serie de procesos, que les permiten avanzar en su recorrido de mejoramiento continuo, estos son: Proceso de Diagnóstico Institucional, consta de una reflexión interna desarrollada a través de la Autoevaluación Institucional realizada con docentes y directivos, y opinión externa entregada asesores de la Departamento Provincial de Educación. La Autoevaluación constituye el paso inicial del sistema de aseguramiento y su propósito es obtener un diagnóstico que permita determinar el nivel de calidad de las prácticas de gestión que la escuela realiza cotidianamente. Además, permite identificar ámbitos que pudieran ser entendidos como oportunidades para el mejoramiento de su propia gestión escolar. Este proceso se valida todos los años a través de una Evaluación Externa realizada por un representante del Ministerio de Educación de la región o provincia y del DAEM o Corporaciones Municipales o SLEP. Las escuelas reciben un informe detallado de su nivel de implementación del PME (Plan de Mejoramiento Educativo).

De manera anual, los establecimientos se someten al proceso de Planificación del Mejoramiento, pues en él deben diseñar y planificar las acciones que permitan instalar o mejorar las prácticas, en los ámbitos que se han priorizado y que posibiliten los cambios que el establecimiento necesita para optimizar sus sistemas de gestión y mejorar sus resultados. Cada escuela debe focalizar sus acciones y metas estratégicas de acuerdo con la Autoevaluación Institucional; a su vez, se debe realizar un plan de seguimiento y monitoreo constante del plan. Este

monitoreo es fundamental para ir cumpliendo con las metas planteadas y lograr los recursos económicos y humanos necesarios para su implementación anual.

A modo de transparentar y sustentado, por el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, las instituciones escolares deben someterse al proceso de Cuenta Pública, instancia en donde se muestran los avances, dificultades y desafíos de mejoramiento a la comunidad educativa.

MARCO CONTEXTUAL

El **Colegio Cristo del Parque**, de la localidad de El Carmen, fue fundado en el año 1974, en la localidad de La Medialuna, siendo ésta un anexo de la Escuela de la Villa de la Compañía, llamándose F- N° 42 A, su primer profesor encargado fue el señor Pablo Silva.

En el año 1976, el 30 de junio, después de estar unos días sin docente, ingresa al servicio educacional como profesor encargado, el Sr. Guillermo Segovia Zamorano. Este anexo tenía dos cursos: de Primer a Tercer año básico y de Cuarto a Sexto básico.

Con la municipalización de los colegios, esta escuela se traslada, al sector El Carmen, debido a que el terreno era fiscal y la escuela N° 19 que se encontraba allí, dirigida por la Srta. Julia Parra, se traslada al sector de El Romeral como colegio particular.

En diciembre de 1981, esta unidad educativa, toma el nombre de Escuela Municipal G -484, siendo su primer director el Sr. Guillermo Segovia Zamorano y la primera escuela con cursos simples de Primer a Octavo año básico en el sector rural.

La escuela comienza a crecer en matrícula creándose el kínder en el año 1985 siendo su primera educadora la Sra. Orquídea Peña Tobar.

En marzo de 1985 se produce un terremoto que produce grandes daños estructurales en la escuela, cuya construcción era de adobe (antigua casa de administración patronal). Mientras se construía el nuevo edificio, la escuela de Tuncahue albergó a los estudiantes y personal en la jornada de la tarde.

La Escuela comienza a funcionar en su nueva dependencia en el año 1986, año en que se autoriza la creación de la Unidad Técnico-Pedagógica, cuyo profesor encargado sería el Sr. Carlos Osorio González, quien cumplía funciones en la Escuela de Tuncahue.

En el año 1995, esta institución pasa a llamarse Colegio Municipal Cristo del Parque. En el año 1997, se llama a concurso para ocupar el cargo de director adjudicándosele por cinco años la profesora Sra. Ana Ayala Rivera, quien dirigió el Establecimiento hasta el año 2001.

En 1999, se construye un nuevo pabellón, el que consta de dos pisos y una multicancha techada, con el fin de contar con la infraestructura adecuada para implementar la Jornada Escolar Completa, la que se llevó a efecto en el año 2000.

Finalmente, el 01 de marzo de 2019, asume como director el Sr. Jonathan Cornejo Parra, cargo adjudicado por cinco años, por ADP. Alta Dirección Pública, hasta el año 2024.

El Colegio Cristo del Parque, se encuentra ubicado en el km 72 del sector El Carmen, perteneciente a la Comuna de Codegua. Se accede al colegio por una única vía, ya que su ubicación geográfica de escasa conectividad vial desde el centro de la comuna se hace casi imposible que los estudiantes accedan a él en locomoción colectiva. Ante ello, El Departamento Administrativo de Educación Municipal, cada dos años, licita el transporte para casi el 98 % de los estudiantes, vía fondos municipales y ministeriales.

Un bajo porcentaje de nuestros estudiantes accede al establecimiento utilizando locomoción propia y / o caminando.

La gran mayoría de los estudiantes que atiende el colegio provienen de sectores cercanos a El Carmen, como, por ejemplo; la Morera, la Medialuna, La Blanquina, Romeral, la compañía, entre otros alrededores.

Las características socioeconómicas y socioculturales de las familias de nuestros estudiantes son, en muchos de los casos, deficitarias, debido a la baja escolaridad de su núcleo familiar, como también a la carencia de aspectos culturales en su entorno barrial. Dichas características se reflejan en la obtención de un alto índice de vulnerabilidad que posee el colegio, lo que nos permite acceder a beneficios que otorga el estado a través de sus distintos estamentos ministeriales.

Logros y dificultades de la Institución

Como institución, los logros y dificultades lo pudimos identificar a partir del Focus Group realizado a fines del año 2018, con la utilización del método y análisis FODA que se aplicó a todos los estamentos de nuestro establecimiento. Actividad que nos arrojó los siguientes resultados:

Fortalezas

1. Infraestructura del establecimiento educacional.
2. Buena comunicación con redes de colaboración.
3. Equipo posee un buen conocimiento del entorno social y familiar.
4. Equipo posee un alto compromiso laboral.
- 5.-Equipo posee una buena evaluación docente y encasillamiento.
- 6.-Colegio posee buenos recursos educativos.
- 7.-Los estudiantes presentan un muy buen clima escolar.
- 8.-Existe un muy buen equipo de apoyo de profesionales.
- 9.-funcionarios presentan una muy buena disposición a participar en capacitaciones.
- 10.-Estabilidad laboral, ya que existe titularidad en los cargos.

Oportunidades

1. Posibilidad en la reformulación continua de nuestro trabajo.
2. Colegio "Puertas Abiertas" ... respetamos y cumplimos con política inclusiva.
3. Redes de colaboración externas que potencian nuestro trabajo.
4. Existencia de empresas que apoyan a nuestro colegio.
5. Sala cuna y jardín a nuestro costado, lo que incrementa potencialmente el aumento de nuestra matrícula.
6. -Equipo posee una buena evaluación docente y encasillamiento.
5. Colegio posee buenos recursos educativos.
6. Los estudiantes presentan un muy buen clima escolar.
7. Existe un muy buen equipo de apoyo de profesionales.
8. Funcionarios presentan una muy buena disposición a participar en capacitaciones.
- 9.-Estabilidad laboral, ya que existe titularidad en el cargo.

Oportunidades

7. Posibilidad en la reformulación continua de nuestro trabajo.
8. Colegio "puertas abiertas" ... respetamos y cumplimos con política inclusiva.
9. Redes de colaboración externas que potencian nuestro trabajo.
10. Existencia de empresas que apoyan a nuestro colegio.
11. Sala cuna y jardín a nuestro costado, lo que incrementa potencialmente el aumento de nuestra matrícula.

Debilidades

1. Problemas en el sistema eléctrico. Este está desactualizado.
2. Existían duplicidad de roles y funciones.
3. No existe claridad en protocolos, procedimientos y planes institucionales.
4. Baja matrícula, lo que afecta para generar una gestión autosustentable.
5. Vacíos en el ámbito de gestión curricular y pedagógica.
6. Falta mejorar el monitoreo de talleres y otras intervenciones.
7. Se tiende a desarrollar un trabajo isla, falta articulación y trabajo colaborativo.
8. Se posee un bajo conocimiento del marco legal educacional.
9. Existe un trabajo que muchas veces no respeta plazos y tiempos acordado.

Amenazas

1. Acceso geográfico al acceder al colegio.
2. Olores molestos por quemas y/o pesticidas agrícolas.
3. Evaluaciones estandarizadas externas, que no respetan el contexto del estudiante.
4. Categorización Insuficiente del colegio. Nos afecta como imagen del trabajo educativo que hace la escuela. Nos quita matrícula.
5. Entorno vulnerable y baja escolaridad de los padres y apoderados.
6. Bajas expectativas de los padres y apoderados en relación con la proyección escolar de sus hijos e hijas, nuestros estudiantes.

Las principales conclusiones que pudimos identificar, de nuestras debilidades, se presentaron, principalmente, en el ámbito técnico pedagógico. Al no haber un liderazgo pedagógico consistente, que lidere los procesos de aprendizaje de los estudiantes y los docentes, los profesores trabajan prácticamente como una isla, no existiendo prácticas de trabajo colaborativos entre pares; lineamientos institucionales acordadas por todos los integrantes de la comunidad educativa. Esta práctica se ha normalizado durante años y ha incidido enormemente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Otro factor que incide en el proceso de aprendizaje de los estudiantes es el poco apoyo con que se cuenta por parte de los apoderados. La percepción que tienen del colegio es que es una “guardería” en donde se debe atender a todas las necesidades de los niños. El poder identificar nuestras debilidades, y amenazas, fue muy significativo e importante, ya que nos permitió replantearnos en la propuesta educativa que debiéramos entregar a la comunidad escolar. En los años posteriores, el colegio ha elaborado PME anuales, realizando los procesos que conlleva el ciclo de mejoramiento continuo, sin embargo, este proceso de Auto Evaluación Institucional no ha incidido en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, solo se queda en la intención de instalar cambios, pero no se han podido sistematizar.

En la actualidad, nuestra institución educativa se encuentra en la **Categoría de Desempeño MEDIO - BAJO**, lo que significa que los resultados educativos están por debajo de lo esperado. En el último resultado SIMCE 2022 nos indican que los estudiantes en su mayoría se encuentran en la categorización de elemental e insuficientes en ambas mediciones; **Lectura 236, Matemática 229**.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El Diagnóstico Institucional, o Autoevaluación Institucional, es una instancia de reflexión colectiva de la comunidad educativa, respecto de la efectividad de los procesos de gestión y de sus resultados. Dicha reflexión se encuentra guiada por las preguntas que emanan de cada elemento de gestión de la Guía de Autoevaluación. La Guía de Autoevaluación es un instrumento que operacionaliza el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, cuyo propósito es apoyar el proceso de Autoevaluación del Establecimiento educacional, permitiéndole evaluar los niveles de calidad de sus procesos y prácticas institucionales que permitan lograr aprendizaje de calidad en los estudiantes.

El Diagnóstico está dividido en áreas, que son los ámbitos temáticos claves de la gestión del establecimiento educacional. El modelo de Gestión Escolar distingue cinco áreas interrelacionadas sistémicamente entre sí; de las cuales cuatro son de procesos y una de Resultados. Las áreas de procesos son: Liderazgo, Gestión Curriculum, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos. El área de Resultados comprende, tal como dice su nombre, Los Resultados. El área central del modelo es la Gestión del Curriculum puesto que aquí se concentran los principales procesos pedagógicos del establecimiento; el área de Liderazgo debe impulsar y conducir los procesos administrativos y ser un líder pedagógico que logre cohesionar a todos los estamentos de la comunidad educativa; el área de Convivencia Escolar está encargado de liderar el proceso de Re vinculación de los estudiantes en este periodo de post pandemia, logrando mejorar las relaciones y buen clima escolar en los establecimientos.

El área de Gestión de Recursos debe procurar orientar y generar condiciones económicas y recursos humanos, para la implementación de la propuesta curricular de los establecimientos. Estas áreas, denominadas de proceso, debieran impactar en el área de Resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Los establecimientos educacionales en Chile son evaluados por un conjunto de referentes, que permiten la orientación en la evaluación de procesos de gestión educativa, y con el propósito de orientar la mejora continua de sus procesos internos, que se denominan los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores (EID), los cuales se inscriben dentro de los requerimientos estipulados por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación y fueron elaborados por el Ministerio de Educación, aprobados por el Consejo Nacional de Educación y dictados mediante Decreto Supremo.

Estándares Indicativos de Desempeño				
Dimensiones				
Subdimensiones				
	LIDERAZGO	GESTIÓN PEDAGÓGICA	FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	GESTIÓN DE RECURSOS
Liderazgo del sostenedor (7 estándares)	Gestión curricular (7 estándares)	Formación (7 estándares)	Gestión del personal (9 estándares)	
Liderazgo del director (7 estándares)	Enseñanza y aprendizaje en el aula (6 estándares)	Convivencia (7 estándares)	Gestión de recursos financieros (6 estándares)	
Planificación y gestión de resultados (6 estándares)	Apoyo al desarrollo de los estudiantes (7 estándares)	Participación y vida democrática (6 estándares)	Gestión de recursos educativos (5 estándares)	

A continuación, se presentan extractos de la ficha técnica de un instrumento Diagnóstico Institucional aplicada a los docentes.

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.				
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)				
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.				
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.				

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.				
2. El sostenedor establece metas claras al director.				
3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente				
4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.				
5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.				

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).				
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.				
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.				
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.				
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.				
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.				

Área Gestión de Recursos

1.1 dimensión: Gestión de recurso humano

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

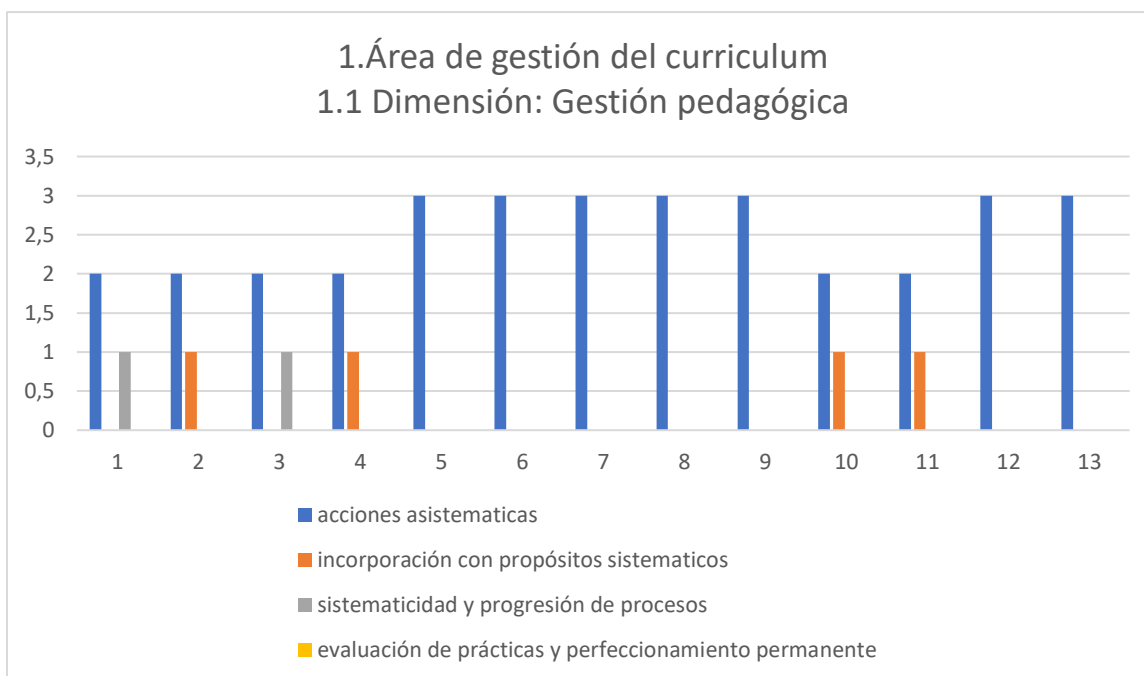
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.				
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.				
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.				
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.				
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.				
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.				
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.				
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.				

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Se aplicó la ficha técnica de Diagnóstico Institucional a tres docentes del Establecimiento, quienes evaluaron el nivel de calidad de las prácticas instaladas, de acuerdo con los Estándares Indicativos de Desempeño de los Establecimientos.

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.

Para mejorar las reflexiones y análisis de los resultados en la aplicación de la ficha técnica, se optó por organizar en gráficos y ordenar por dimensiones y subdimensiones; Gestión Pedagógica, Liderazgo, Convivencia Escolar, Recursos Humanos y financieros.



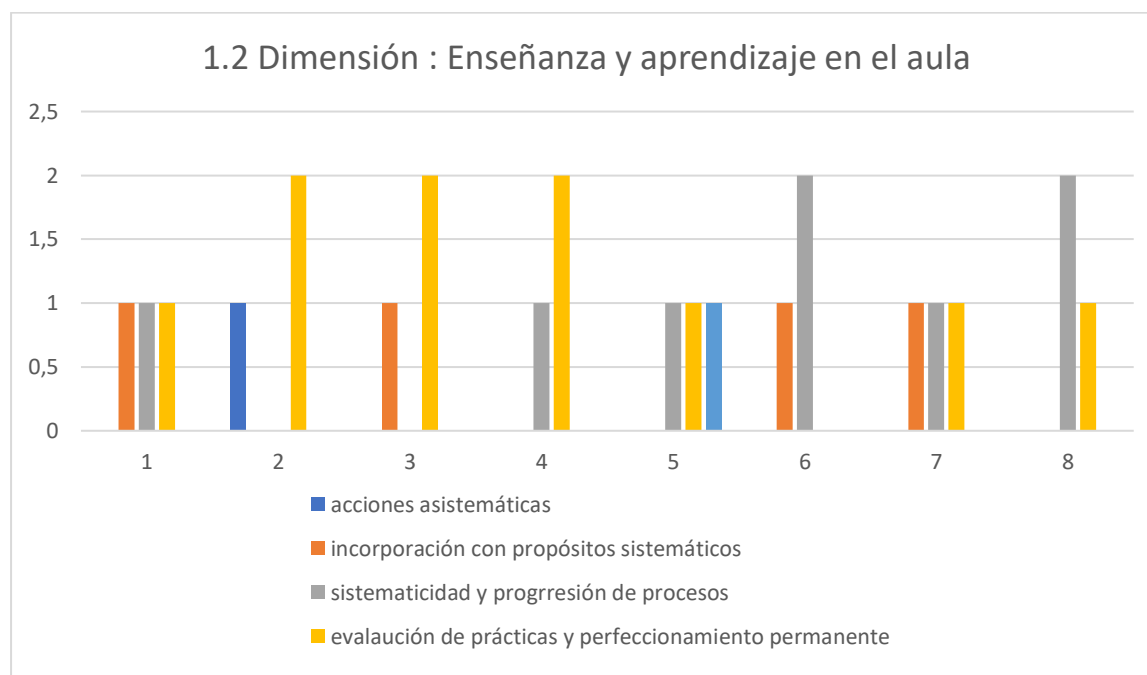
A partir de los datos obtenidos, podemos concluir que: en la dimensión Gestión pedagógica, en el área de gestión de currículum, se observa que en la mayoría de las prácticas relacionadas con procedimientos y organización del proceso educativo se encuentran en el nivel de acciones asistemáticas.

El equipo técnico pedagógico no monitorea el logro de la cobertura curricular de forma sistemática, a su vez, no se observa un lineamiento metodológico general y común para todos y que beneficie potenciar los aprendizajes de los estudiantes. Se debe mencionar que, el equipo técnico pedagógico no asegura de forma sistemática que los docentes cuenten con las planificaciones de sus clases. No se observa como práctica habitual la revisión y el análisis de dichas planificaciones en beneficio de mejorar las prácticas docentes.

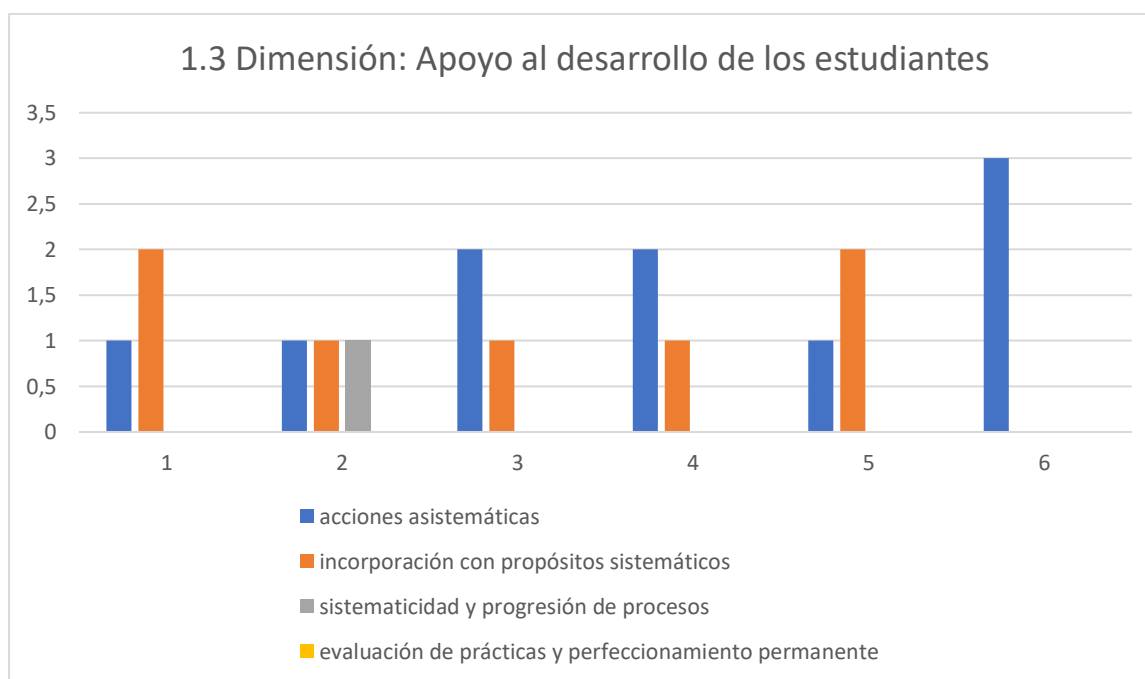
El acompañamiento de aula no se realiza de forma sistemática y con claras intenciones de reflexionar sobre el mejorar las practicas docentes. Además, se puede mencionar que el equipo técnico pedagógico no ha sistematizado la reflexión de buenas prácticas pedagógicas en beneficio del desarrollo de una cultura de trabajo reflexivo y profesionalizada. No se observa un sistema de organización y uso de material técnico pedagógico.

Como fortalezas en el ámbito de gestión pedagógica se puede mencionar que el equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso de acuerdo con las necesidades de cada estudiante del colegio.

Se establece una calendarización anual en la cual se pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir cada año y tomando en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes y adecuaciones curriculares. Se organiza los horarios de los profesores y de cada curso de acuerdo con una distribución equilibrada de los tiempos.

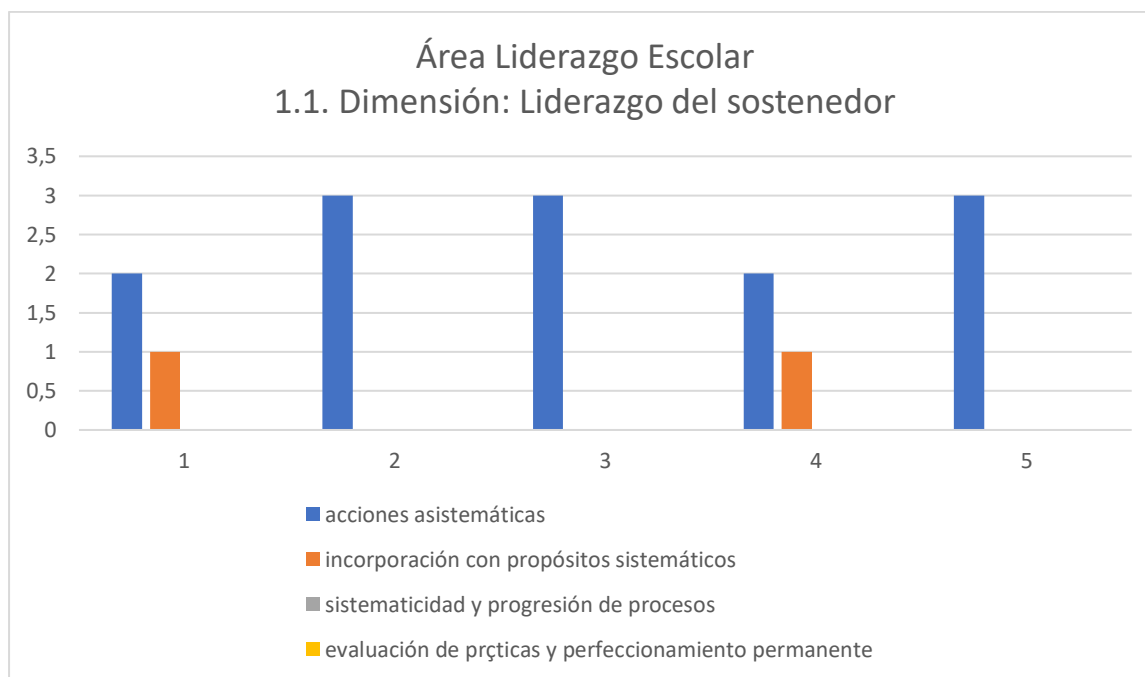


De acuerdo con los datos obtenidos en la Dimensión Enseñanza y aprendizaje en el aula se puede mencionar que las mayores debilidades se observan en la práctica relacionada con los profesores de introducir los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual. A su vez, se puede observar que no hay un acuerdo en relación a que todos los profesores motiven y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen nuevas habilidades y conceptos recién adquiridos, en forma gradual y variada.



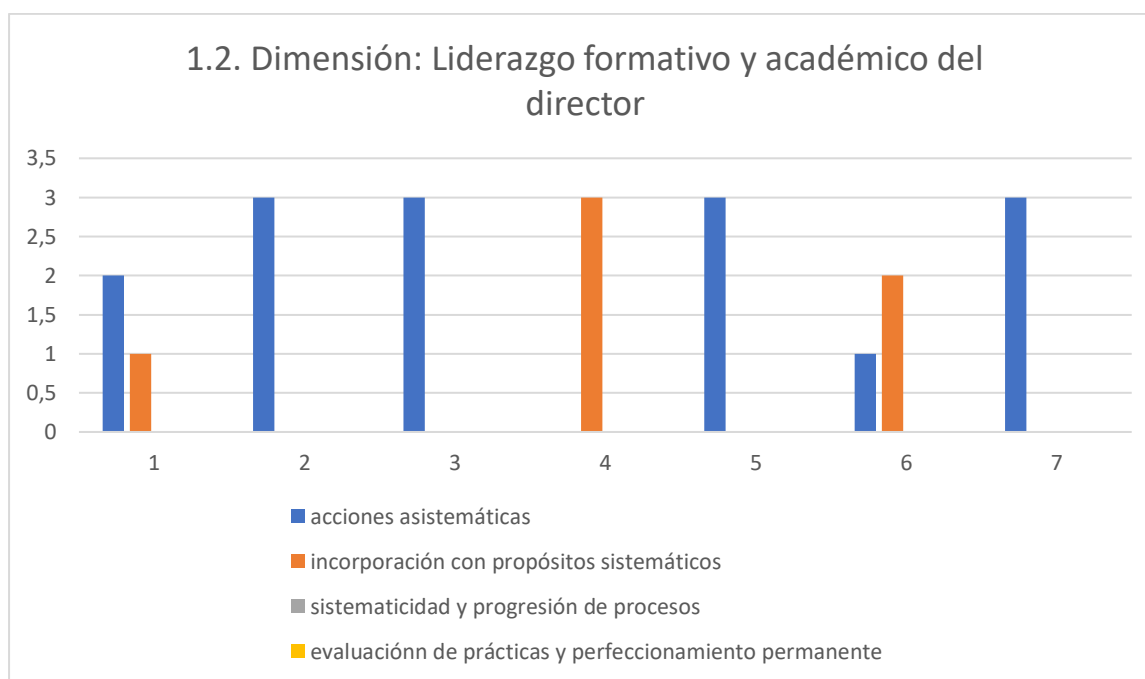
Los datos nos indican que en ámbito Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes las principales debilidades se presentan en que el establecimiento no cuenta como práctica sistemática la orientación vocacional que apoya a los estudiantes, además de que no se observa que el establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.

Las fortalezas observadas en este ámbito tienen directa relación con que se intenta sistematizar prácticas de detección de los estudiantes que presentan dificultades académicas, de modo de planificar estrategias de apoyo y monitoreo de aprendizaje. Se observa que el colegio tiene un sistema de identificar a tiempo a los estudiantes con riesgo de deserción escolar.



Los datos que se obtiene en esta dimensión nos indican las siguientes conclusiones, que las mayores debilidades se presentan en la comunicación entre el sostenedor y el director, y se establecen metas claras por parte del sostenedor. No se observa una gestión eficaz de parte del sostenedor con los apoyos acordados.

Como fortalezas se puede mencionar que se define el rol y funciones del director y equipo directivo.

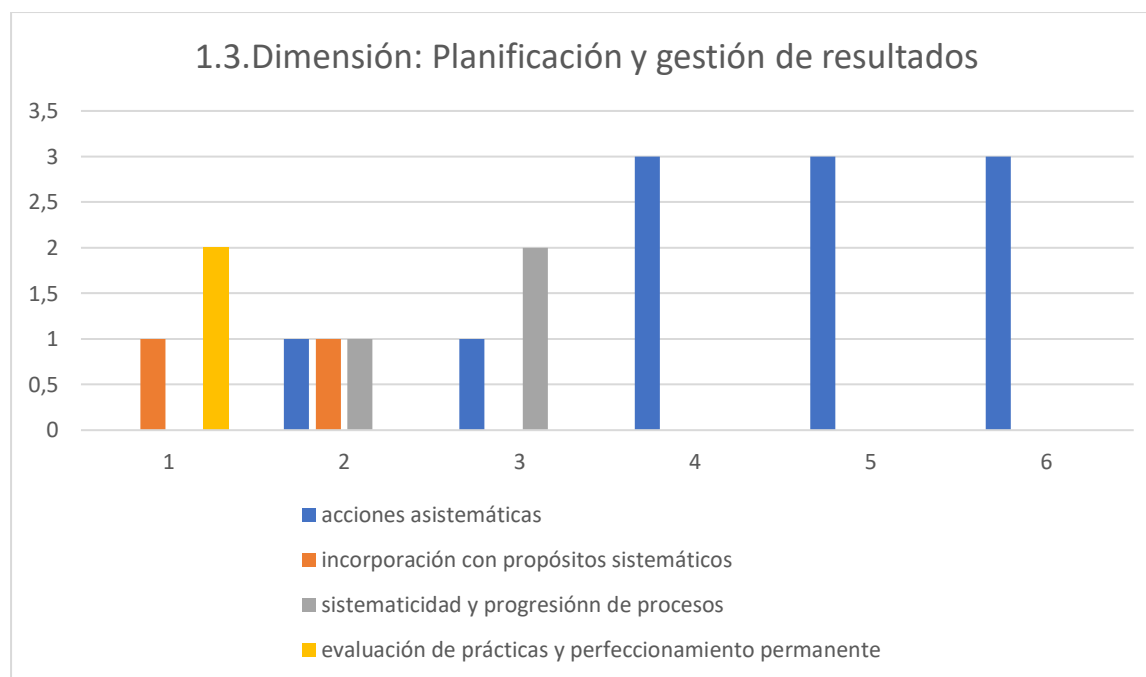


De acuerdo con los datos obtenidos en la dimensión Liderazgo formativo y académico del director podemos concluir que las prácticas menos logradas son la instalación y compromiso de la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento definidos en el Proyecto Educativo por parte del director. A su vez, se observa que no se ha incorporado como práctica habitual la instalación en la comunidad educativa la alta expectativas en el ámbito escolar, el director no plantea ni promueve el desarrollo de los aprendizajes de los docentes ni retroalimenta reflexiones pedagógicas entre los docentes.

Además, se evidencia que el director no promueve una ética de trabajo construido entre todos.

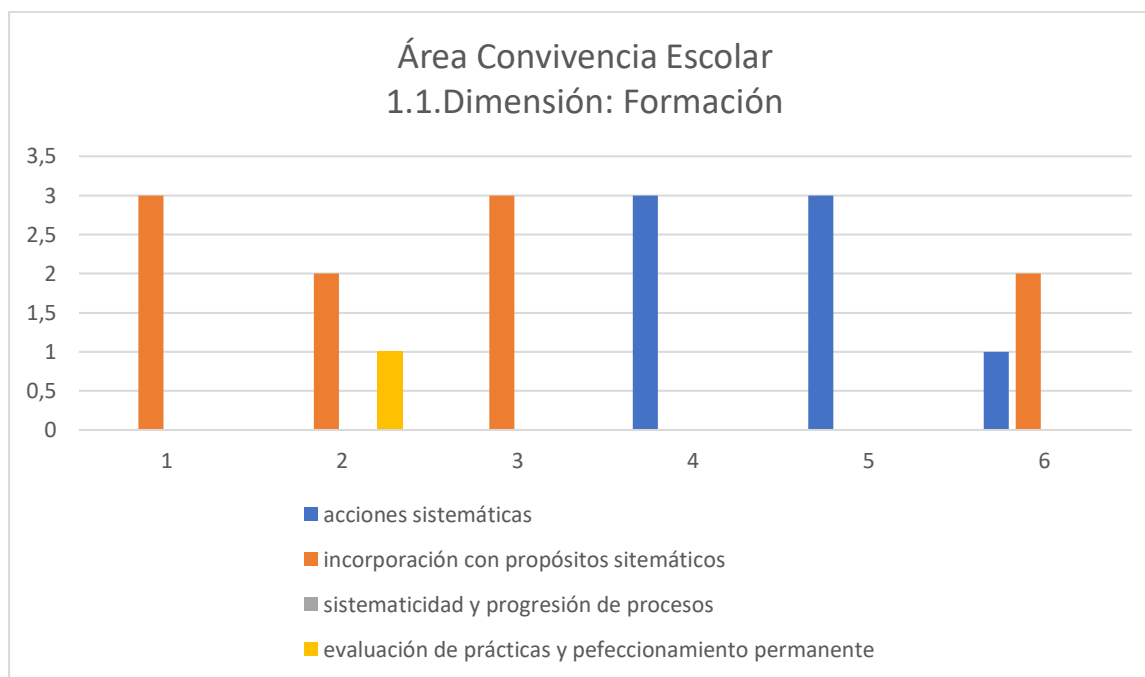
Como fortalezas del liderazgo del director se observa que promueve la conducción efectiva de la gestión pedagógica, define prioridades coordina y delega responsabilidades, busca los mecanismos de solución a los problemas que se presentan

en el colegio. Gestiona los procesos de cambio y mejora del establecimiento, da oportunidad de que el equipo pueda identificar e implementar propuestas educativas.



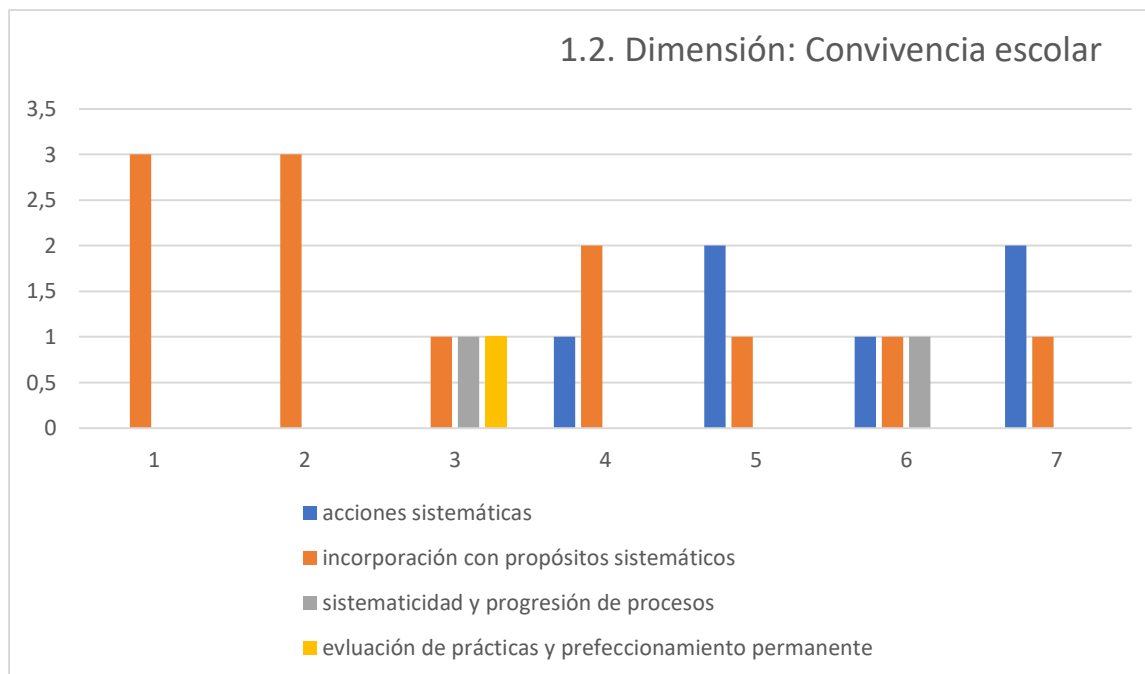
Las debilidades que se evidencian en relación con la planificación y gestión de resultados se manifiestan en que sistemáticamente el establecimiento no cuenta con un sistema de monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, a su vez, se observa una debilidad en la recopilación de datos o resultados educativos para su análisis y reflexión con el fin de buscar tomar decisiones pedagógicas de mejora de resultados. Esto va directamente de la mano que el establecimiento no cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados dificultando el proceso de análisis de los resultados.

Como fortalezas evidenciadas se puede concluir que el equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento, para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo. Por lo que se evidencia, claramente, que el colegio cuenta con un Plan de Mejoramiento Educativo con plan estratégico o planificación anual.



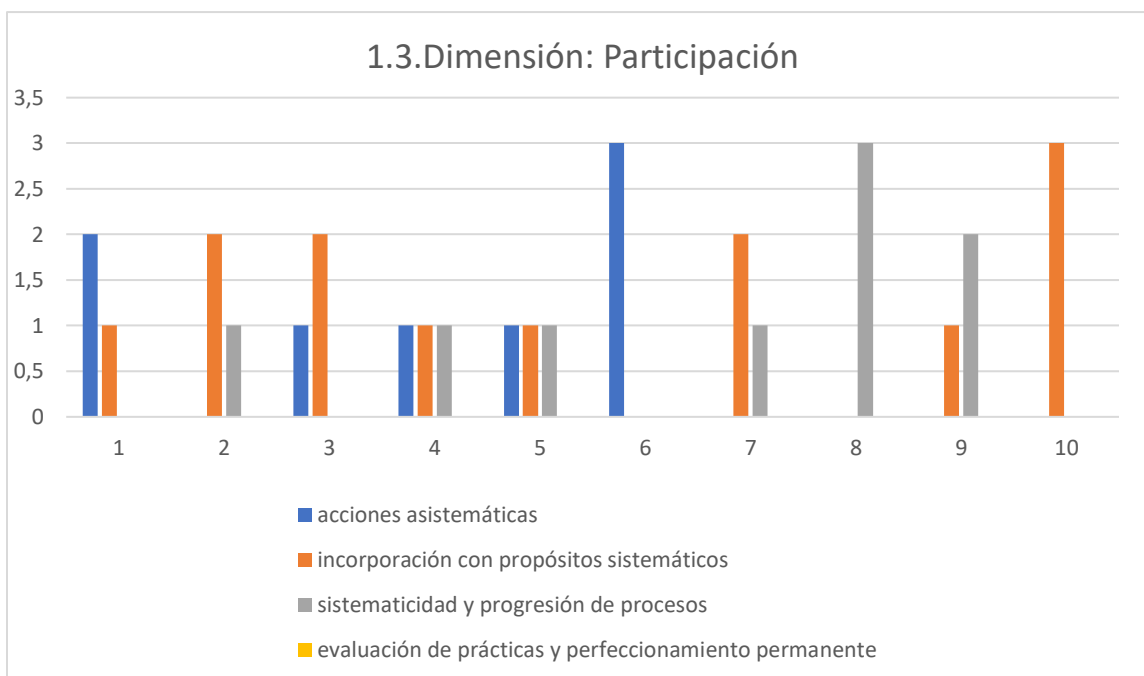
Los resultados presentados en esta dimensión nos indican que las debilidades se manifiestan en que el establecimiento no hace un seguimiento sistemático en la implementación del programa de afectividad y sexualidad. También, no se sistematiza la implementación del programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo.

Como fortalezas se observa que el equipo directivo y docentes se involucra y orienta a los padres en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos. El establecimiento cuenta con un equipo de Convivencia Escolar con funciones claramente definidas y conocidas por la comunidad educativa.



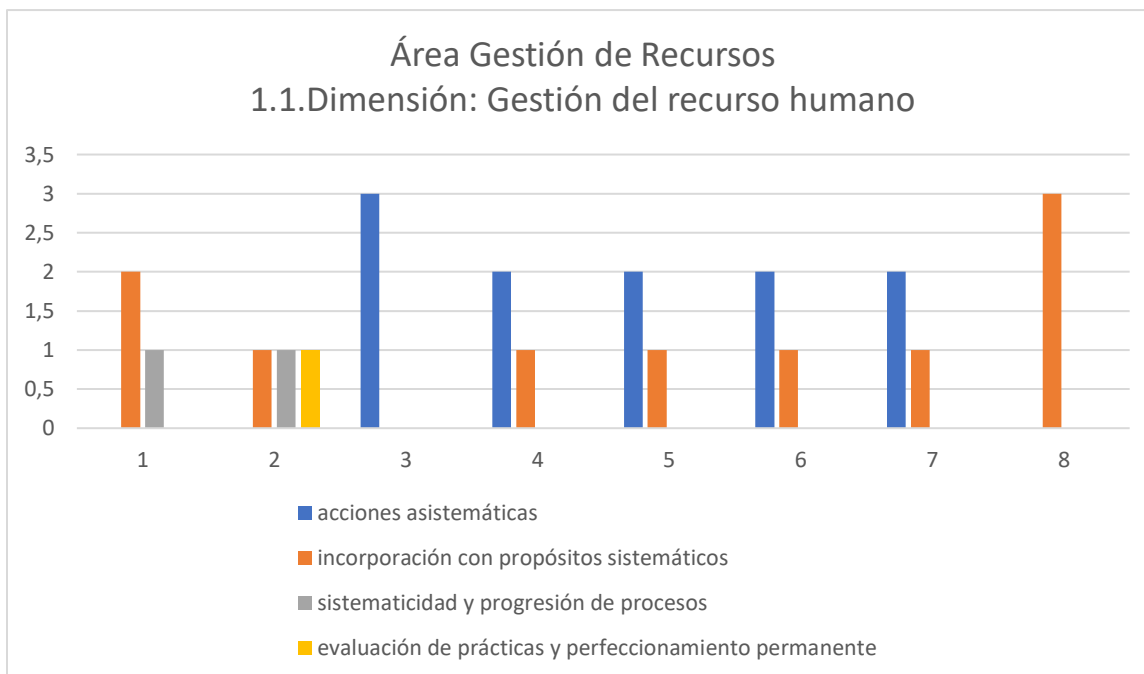
En esta dimensión, las principales debilidades se manifiestan en la práctica relacionada con que el establecimiento no cuenta con espacios seguros y adecuados para los estudiantes, también, se observa que no se ha instalado como práctica habitual la prevención del bullying o intimidación sistemática.

Como fortalezas detectadas, se promueve el ambiente de un buen clima laboral y buen trato entre todos los miembros del colegio. Se promueve una cultura de no discriminación, se cuenta con un Manual de Convivencia Escolar. Por otro lado, se cuenta con ciertas rutinas y procedimientos que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas en el establecimiento.



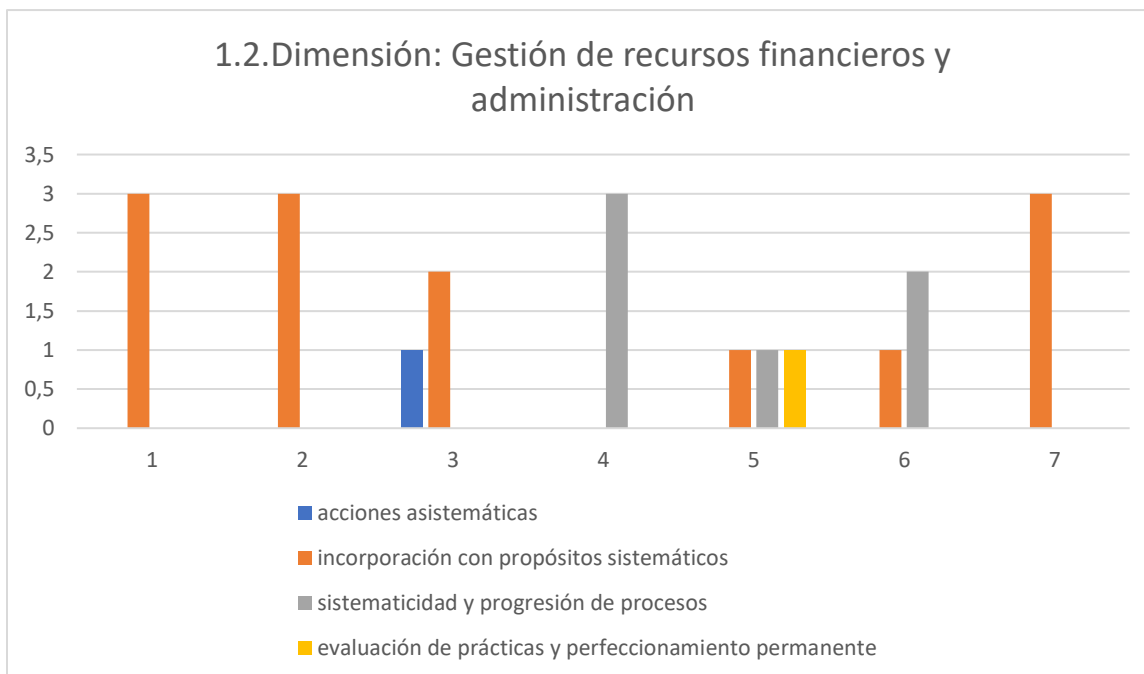
En la dimensión de participación las debilidades se presentan en la práctica de promoción de elecciones periódicas del Centro de Estudiantes y directivas de curso, a través de elecciones democráticas. No se observa una política de desarrollo y conocimiento del Proyecto Educativo por parte de los estudiantes. Se observa, como prácticas incipientes, el desarrollo de un sentido de pertenencia por parte de la comunidad educativa.

Como fortalezas se observa que el colegio promueve la participación de todos los estamentos educativos en las diferentes instancias, tales como: Centro de Padres. Se promueve la participación de los docentes en los Consejos de Profesores, para discutir y analizar la implementación del Proyecto Educativo. Se realizan los Consejos Escolares de acuerdo a las exigencias ministeriales.



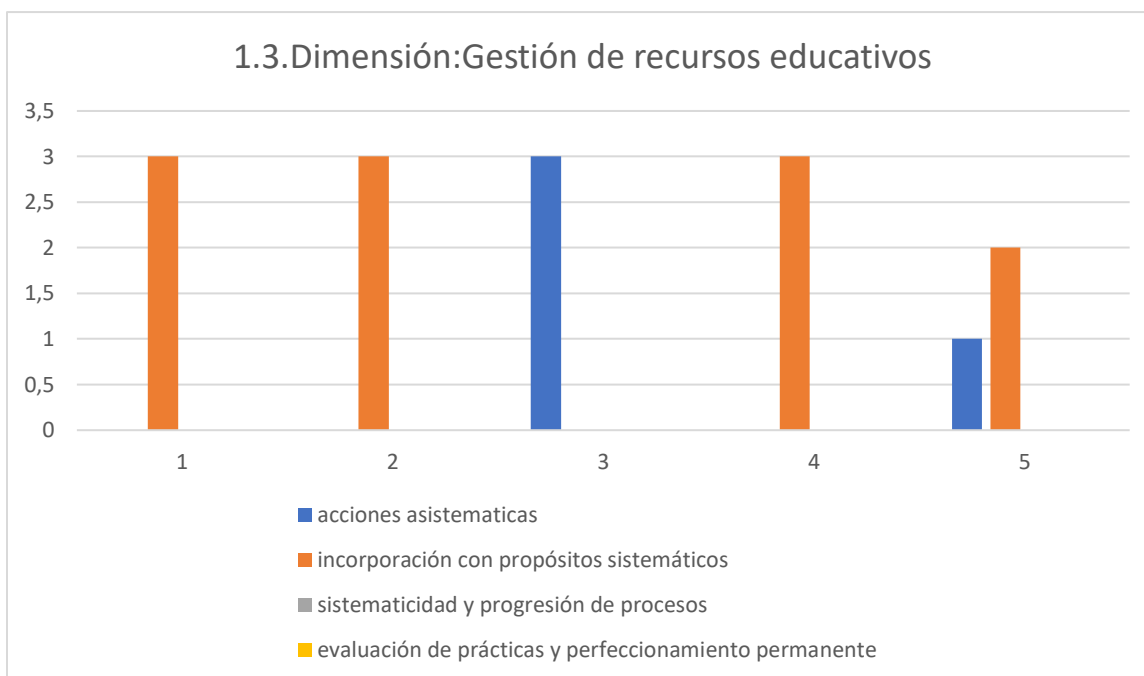
En el área de Gestión de Recursos dimensión Gestión de recurso humano se presentan las mayores debilidades en las prácticas relacionadas con que el establecimiento promueve, atraiga y motive retener los mejores profesores. Se evidencia que no se sistematiza el reconocimiento al trabajo docente, no se toma en cuenta las necesidades de perfeccionamiento docente, de acuerdo a las necesidades profesionales. No se observa con claridad que exista un protocolo de desvinculación o advertencia de incumplimiento de funciones.

Se intenciona instalar prácticas de buen clima laboral colaborativo y de respeto. Se cuenta con una planta docente y de asistentes de la educación que permite cumplir con las exigencias curriculares y en función a los cargos y roles.



En esta dimensión las fortalezas que nos arrojan en esta dimensión tienen directa relación con el establecimiento que gestiona la matrícula y la asistencia tratando de incorporar esta práctica con propósitos sistemáticos. Para cumplir aquello, se lleva un registro de asistencia diaria de forma ordenada y de acuerdo a los requerimientos de la Superintendencia, también se puede mencionar que no existen sanciones por parte de dicha institución (Superintendencia). El colegio gestiona apoyos a los programas que ofrecen mejorar los aprendizajes de acuerdo al PEI y PME.

Como debilidad, se puede observar que el colegio no ejecuta los gastos de acuerdo a los presupuestos y su cumplimiento de metas durante el año.



En esta dimensión, se presenta como fortalezas que el establecimiento cuenta con instalaciones y equipamiento que faciliten el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Complementariamente a esta práctica, se menciona que el colegio cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar los aprendizajes, estableciendo rutinas y horarios para su correcto uso.

Como debilidades, se evidencian que el establecimiento no cuenta con el CRA funcionando (el colegio se ganó un proyecto de mejoramiento de su estructura que se esta efectuando este año), pero se evidencia que existe una práctica que se está tratando de instalar para que el colegio cuente con un sistema ordenado para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y de aseo, con procedimientos y control de inventario periodicos.

PLAN DE MEJORAMIENTO

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO	META	ACCION	RESPONSABLES
<p style="text-align: center;">Gestión Pedagógica</p>	<p>* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula * Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Fortalecer los espacios de reflexión a fin de permitir un desarrollo profesional docente con foco en el trabajo colaborativo y en beneficio de la movilidad de los aprendizajes de los estudiantes.</p>	<p>90 % de docentes participan en reflexiones pedagógicas en las cuales debaten y unifican criterios para potenciar el liderazgo pedagógico que permita la movilidad de los aprendizajes de todos los estudiantes.</p>	<p>Reflexión y trabajo colaborativo Se realizarán diversas instancias de reflexión pedagógica, a fin de abordar temáticas curriculares, metodologías de enseñanza, estrategias de trabajo colaborativo, entre otras, orientadas a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Acompañamiento y retroalimentación docente Se realizará acompañamiento y</p>	<p style="text-align: center;">Jefe de UTP Equipo Directivo- técnico pedagógico</p>

				<p>retroalimentación docente en aula, con foco en las estrategias colaborativas que apuntan al fortalecimiento de los aprendizajes.</p> <p>Análisis de los resultados</p> <p>Se realizarán reuniones de análisis de resultados de evaluaciones aplicadas a fin de monitorear la movilidad de los aprendizajes de los estudiantes para establecer estrategias de mejoramiento en el avance de estos.</p>	
Liderazgo	<p>. * Liderazgo del sostenedor.</p> <p>* Liderazgo del director.</p> <p>* Planificación y gestión de resultados.</p>	<p>Potenciar un sistema de monitoreo y seguimiento a la implementación a los instrumentos de gestión educacional para el adecuado funcionamiento del establecimiento educacional</p>	<p>90 % de avance del impacto y monitoreo del PME en relación con las metas planteadas.</p>	<p>Actualización y Socialización PEI y Planes Normativos</p> <p>Se continuará con la actualización y socialización del PEI y los Planes Normativos, para que estos instrumentos de Gestión reflejen el sello del establecimiento al ser un</p>	Director Sostenedor

				<p>Establecimiento que entrega Enseñanza Básica, para lo cual se realizara un agenda y cronograma de trabajo con todos los estamentos del establecimiento.</p> <p>Monitoreo, seguimiento e Implementación del PME</p> <p>El equipo Directivo y Técnico apoya la elaboración e implementación de Plan de Mejoramiento, de acuerdo con lineamientos comunales y ministeriales, realizando monitoreo y seguimiento a las acciones y estrategias de la planificación anual. Realiza monitoreo del uso de los recursos SEP y reflexiona sobre el impacto de este en la gestión institucional</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>Convivencia Escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática 	<p>Promover una sana convivencia, salud mental y re-vinculación en diversas actividades educativas, a fin de fortalecer la participación colaborativa de todos los estamentos escolares</p>	<p>90% de participación de los distintos estamentos, en la implementación del plan de salud mental, re-vinculación y convivencia escolar.</p>	<p>Fortaleciendo la Convivencia Escolar y el resguardo Socioemocional El establecimiento implementará un plan de Convivencia Escolar, para favorecer la sana convivencia escolar, la contención y resguardo socioemocional. Implementar acciones formativas de respeto y buen trato. Actualiza, revisa y difunde los Protocolos de actuación del reglamento interno. Capacita en temáticas de convivencia Escolar a funcionarios. Y desarrollar los IDPS.</p>	<p>ENCOE</p>
<p>Gestión de Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros 	<p>Fortalecer de manera efectiva el desarrollo de los recursos humanos, educativos y financieros para el logro de los objetivos y metas</p>	<p>100 % de adquisiciones en recursos educativos, según las necesidades educativas de los estudiantes.</p>	<p>Adquisición de recursos materiales, educativos, tecnológicos. Se adquirirán diversos recursos materiales, educativos, tecnológicos, que</p>	<p>Director Sostenedor</p>

	* Gestión de los recursos educativo	institucionales al interior del establecimiento educacional.	100 % de contrataciones, en recurso humano, que apoye el proceso de reactivación educativa de los estudiantes	faciliten la gestión escolar y administrativa del establecimiento educacional Gestión de personal. El sostenedor y equipo Directivo define la dotación del personal, basado en datos de modificaciones curriculares, requerimientos pedagógicos y profesionales especialistas, por aumento o disminución de matrícula, y otras variables gestionando por ejemplo reemplazos por licencias médicas o renuncias	
--	-------------------------------------	--	---	--	--

BIBLIOGRAFÍA

- Archer Margaret “El mejoramiento educativo analizado desde los aportes de la sociología : un estudio de caso”, recuperado de www.redalyc.org/journal/275/27563097053/html/
- 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 de Chile, “Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores “.
- Ministerio de Educación, División de Educación General, 2019, “Ciclo de Mejoramiento en los Establecimientos Educacionales Plan de Mejoramiento Educativo”.
- PADEM, Plan de desarrollo de Educación Municipal, Ilustre Municipalidad de Codegua, año 2022.
- PME, Reporte Planificación Anual 2022, Colegio Cristo del Parque,RBD:2240-3

