



**Magíster En Educación Mención  
Gestión de Calidad**

**Trabajo De Grado II**

**Diagnóstico Institucional**

**Y**

**Aseguramiento de la calidad en Plan de Mejoramiento Educativo:  
CEDUC – UCN, sede Antofagasta**

Profesor guía:

**Rocío Riffo**

Alumno:

**Juan Alberto Herrera Veas**



**Santiago - Chile, marzo de 2017**



## INTRODUCCIÓN

### I.- Presentación:

El diagnóstico institucional tiene por objetivo pesquisar las oportunidades de mejora para el aseguramiento de la calidad en la gestión institucional de CEDU-UCN, el objetivo es identificar las oportunidades de mejora a los procedimientos y gestiones en la sede de Antofagasta.

Esta gestión será desarrollada por la subdirección y el equipo de trabajo del área de estudio, las coordinaciones de área y las jefaturas de carrera, también se incorporará la gestión de Capacitación.

El eje central del proyecto de; “Aseguramiento de la calidad en Plan de Mejoramiento Educativo: CEDUC – UCN, sede Antofagasta”, tendrá la misión de establecer mejoras en variados ámbitos, desde lo administrativo, los procesos evaluativos, el trabajo docente, las metodologías de trabajo en el aula, la convivencia institucional de todos sus actores, alumnos, docentes, administrativos y equipo directivo junto a las diferentes áreas de gestión.

La orientación del trabajo de diagnóstico pretende formar una cultura de calidad orientada al logro, con un plan de mejora a implementar dentro de un año.

Los resultado obtenidos en los dos últimos semestre fueron gestionados por nuevas estrategias comunicacionales y de trabajo colaborativo de tipo consultivo y resolutivo, con metas y objetivos medibles y trazables.

Una de las grandes herramientas para la consecución de estas tareas está en la planificación anual de un Cronograma con todas las tareas, metas y objetivos de la institución en un todo coordinado por la Dirección Ejecutiva y la Dirección Académica; objetivos trazados de acuerdo al presupuesto que la Dirección de Finanzas instruye según aprobación y análisis del Director Ejecutivo. Otro instrumento está en el Cuadro de Mando Integral (Balanced ScoreCard en inglés).

“...organizado en torno a cuatro perspectivas muy precisas: la financiera, la del cliente, la interna, y la de innovación y formación. El nombre reflejaba el equilibrio entre objetivos a corto y largo plazo, entre medidas financieras y no financieras, entre indicadores previsionales e históricos, y entre perspectivas de actuación externas e internas.”  
<http://www.idensa.com/balanced-scorecard/34-introduccion-al-cuadro-de-mando-integral.html>

Para seguir con lo que significa el Cuadro de Mando Integral, citamos la misma fuente, (www.idensa.com):

“Los ejecutivos de muchas empresas, a nivel mundial, utilizan el Cuadro de Mando Integral como la estructura organizativa central de los procesos de gestión importantes: establecimiento individual y por equipos de los objetivos, compensación, formación y retroalimentación, distribución de recursos, presupuestos y planificación, así como estrategia.”.

Al analizar esta herramienta de gestión en la Dirección y liderazgo en una institución de educación de formación Técnica, compleja dada la diversidad curricular y el ordenamiento interno de los procesos y procedimientos para asegurar la calidad, comprobamos su alta eficiencia en la fijación de las metas y objetivos de corto, mediano y largo plazo, todo esto, se encuentra inserto en un Plan de Desarrollo Institucional, PDI 2016-2021 de CEDUC-UCN.

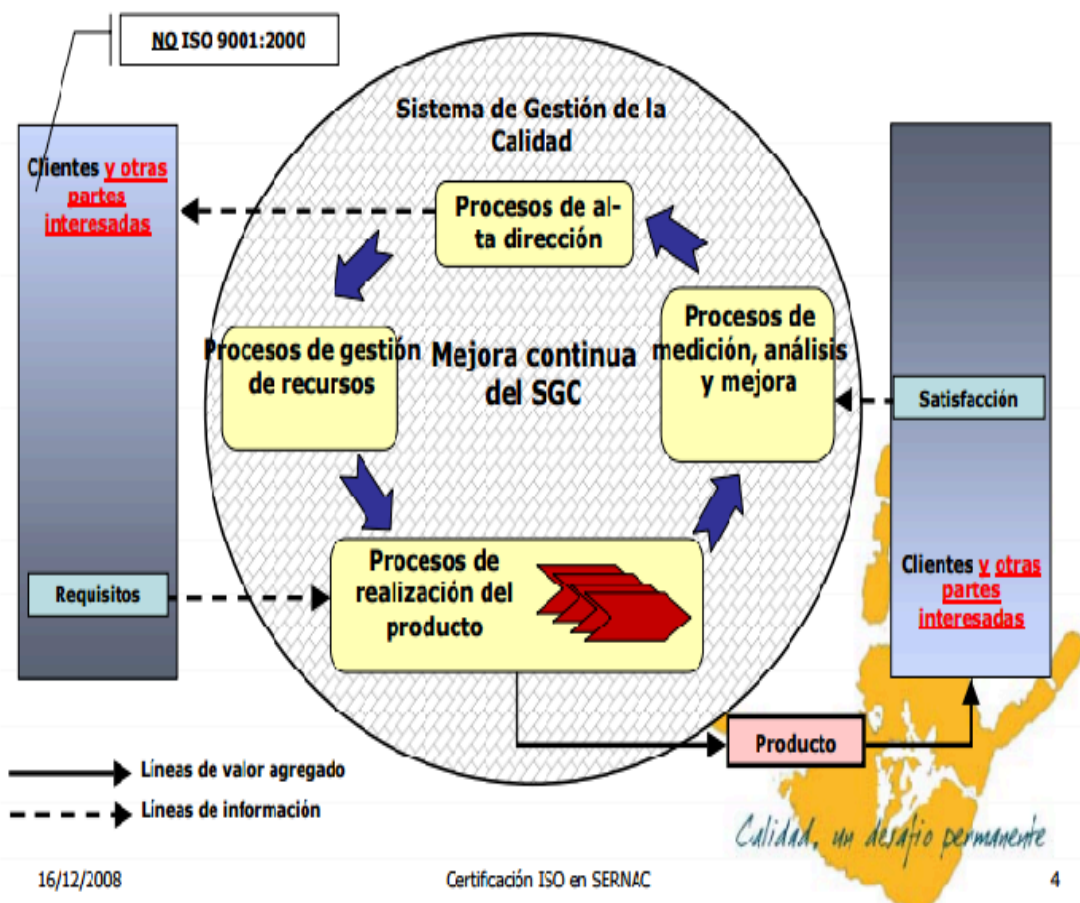
A modo de análisis y para poder graficar el marco conceptual y los objetivos que se establecen en el **Cuadro de Mando Integral**, CMI; el cual muestra cuándo una organización y sus respectivos colaboradores alcanzan los resultados definidos por el Plan Estratégico. El cual permite detectar desviaciones del Plan y expresar los objetivos e iniciativas necesarias para reconducir la situación que se esté escapando de los parámetros y objetivos.

“El aseguramiento de la calidad de la Educación Escolar, es un instrumento... que a los establecimientos educacionales a un recorrido de mejoramiento continuo, lo que permitirá desarrollar capacidades de Gestión institucional, a

través de la implementación de una cultura evaluativa orientada a la obtención de resultados a nivel institucional”. (SACGE, P.3)

A continuación se presenta esquema de un Sistema de Gestión de Calidad:

## Sistema de Gestión de Calidad en ISO 9000



[http://www.dipres.gob.cl/572/articles-42910\\_doc\\_pdf.pdf](http://www.dipres.gob.cl/572/articles-42910_doc_pdf.pdf)

Otra de nuestras tareas es diagnosticar; identificar las brechas existentes en nuestro modelo de Gestión Institucional y así lograr proponer mejoras al proceso formativo de Técnicos de Nivel Superior en CEDUC-UCN, sede Antofagasta.

Esto traerá por consiguiente la formulación de un Plan de Mejora anual para establecer mejoras en los aspectos que encontremos deficientes o insuficientes dentro de la gestión y de este modo generar un “**Plan de Mejoramiento Educativo**”.

### **I.- Parte: Metodología de Trabajo:**

La construcción del Trabajo de Grado II se desarrollará entonces a partir de grandes ejes temáticos; los cuales concentran sus respectivos Núcleos Temáticos:

- Diagnóstico de la situación inicial de la institución relativa a las áreas de Gestión Institucional.
- Análisis de los Resultados del Diagnóstico.
- Elaboración de un **Plan Estratégico** (Plan de Mejoramiento Educativo) para CEDUC-UCN, sede Antofagasta.

#### **1.- La metodología pasa en primer lugar por:**

- a) Recopilar información relevante para comprender la situación actual e histórica de la institución y su desarrollo.
- b) El proceso de Diagnóstico implica:
  1. Reunir y sistematizar la información relativa a los aspectos estratégicos de la institución y su gestión.
    - 1.1 Liderazgo
    - 1.2 Gestión Curricular
    - 1.3 Convivencia Escolar
    - 1.4 Gestión de Recursos

El proceso de autoevaluación a las diferentes Áreas del Diagnóstico Institucional. Requiere de la recolección de registros, antecedentes e informes técnicos, de todo tipo, incluidos los digitales y otro tipo de evidencia directa e indirecta.

## 2.- Estructura de las principales funciones y tareas:

- a) Recopilar la información necesaria para fundamentar la valoración de las prácticas de gestión y resultados de la institución, en cada una de las áreas establecidas.
- b) Redactar las evidencias y ordenar la información según los medios de verificación encontrados de acuerdo a las diferentes áreas del análisis.
- c) Evaluar cada una de las evidencias de acuerdo a los niveles de calidad.

## 3.- Identificar los objetivos del “El Plan de Desarrollo Institucional (PDI):2016 – 2021:

- Carta de navegación que formula los nuevos objetivos y estrategias para favorecer el perfeccionamiento de nuestro modelo educativo
- Proyecta la mejora de los procesos internos
- Mejora la consolidación de las relaciones con nuestro público de interés
- Proyectar el crecimiento de la institución, por medio de currículos pertinentes que favorezcan la inserción laboral y/o el emprendimiento de los titulados.

## **II.- Marco Teórico:**

La intencionalidad de nuestro marco teórico, estará focalizada en fortalecer el discurso y la construcción armónica del proyecto, Plan de Mejoramiento Educativo e Institucional para el “Aseguramiento de la calidad”.

### **1.1- La Gestión Educativa Estratégica:**

La gestión educativa al interior de las organizaciones, debe considerar en forma periódica el análisis estratégico de sus acciones y de sus objetivos, una autoevaluación, con instrumentos medibles que arrojen datos y registros para el análisis cualitativo y la reformulación de los objetivos que están presentando desviaciones en su desarrollo, esto implica el quehacer estratégico de la organización, por consiguiente solo de este modo podaremos generar una gestión educativa de carácter estratégico y que atienda a las necesidades de

corto, media y largo plazo que necesitan los centros de formación, en cualquier nivel; en nuestro caso, el objeto de evaluación diagnóstica, es un Centro de Formación Técnica orientado a la formación de Técnicos de Nivel Superior, con un currículo de 1600 hrs. mínimo más 400 hrs. de práctica.

“Sólo una profunda transformación de la forma de trabajo en educación permitirá situar al sistema educativo en óptimas condiciones de avanzar hacia los objetivos estratégicos que lo están desafiando: calidad, equidad, pertinencia del currículo y profesionalización de las acciones educativas.” (En: Liderazgo para una gestión de calidad; documento Magister en Educación, Universidad Miguel de Cervantes, 2015:278).

Articulando nuestro discurso con los documentos de trabajo que plantean que la Gestión educativa de calidad requiere de variadas articulaciones, según esto, el siguiente texto puede ayudarnos a explicar algunos puntos clave:

- a) La gestión educativa supone la interdependencia de una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales.
- b) Prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno.
- c) Juicios de valor integrados en las decisiones técnicas.
- d) Principios útiles para la acción.
- e) Múltiples actores, en múltiples espacios de acción.
- f) Temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas. (Ídem Ob/cit. Documento Magister en Educación, Universidad Miguel de Cervantes, (2015:282).

A modo de análisis, consideraremos que la Gestión Educativa Estratégica; debe considerar en el diagnóstico institucional, como uno de sus objetivos centrales; pesquisando las oportunidades de mejora para un efectivo aseguramiento de la calidad en la gestión institucional.

\*Acciones:



- a) Centralidad en lo pedagógico
- b) Habilidades para tratar lo complejo
- c) Trabajo en Equipo
- d) Apertura al Aprendizaje y a la innovación
- e) Asesoramiento y orientación profesionalizantes
- f) Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro
- g) Intervenciones sistemáticas y estratégicas.

\*En: Ídem Ob/cit. Documento Magister en Educación, Universidad Miguel de Cervantes, (2015:179).

Ahora, es prudente establecer marcos conceptuales de base, para identificar sus propiedades y condiciones; es así, como definiremos lo que aquí, entenderemos por:

### 2.1- “Gestión Educativa”:

“Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático”. En: Ídem Ob/cit. Documento Magister en Educación, Universidad Miguel de Cervantes, (2015:280).



Cuadro copia, del “Documento Magister, Liderazgo para una gestión de calidad. Universidad Miguel de Cervantes, (2015:280).

“...el primer “Informe McKinsey” sobre sistemas escolares (Barber & Mourshead, 2007) plantea que los países con mejores resultados tienen sólidos equipos directivos que guían los procesos de cambio”. En: Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, 2011, 48(1), 63-80. (pág. 64) Fundación Chile, Pontificia Universidad católica de Chile.

Los equipos directivos según veremos deben cumplir con algunas condiciones, así lo concluiremos apoyándonos en la siguiente cita de Peter Drucker, El arte de Gobernar, Guido Stein; (2008:216).

“En los directivos (...), destacan su cualidad educativa, capaz de transmitir a los demás la visión que ellos poseen, y la responsabilidad moral, expresada en el compromiso con el rendimiento.

Este compromiso les obliga (...). Su desempeño depende de sus relaciones con sus jefes, con sus compañeros y con aquellos de los que son responsables. Su mirada se dirige en tres direcciones: hacia arriba, hacia el frente y hacia abajo.” El arte de Gobernar, Guido Stein; (2008:216).

Jefes, con sus compañeros y con aquellos de los que son responsables. Su mirada se dirige en tres direcciones: hacia arriba, hacia el frente y hacia abajo.” El arte de Gobernar, Guido Stein; (2008:216).

“La expresión dirección por objetivos, usada por (....) En: El libro de Peter Drucker, The Practice of Management, (1954). (Ídem Ob/cit. 2008:216)

En otro extracto, del mismo autor podemos ver una definición con la cual nos quedaremos, al momento de perfilar, el estilo de liderazgo que definiremos en nuestro trabajo. Si, nos cabe hacer mención que en el párrafo extractado, pondremos a la institución bajo el mismo perfil técnico de una empresa.

“La misión del directivo debe estar basada en una tarea a realizar a fin de lograr los objetivos de la compañía. Debe ser una misión real, que haga una contribución visible y, si es posible, claramente medible al éxito de la empresa. Debe tener la autoridad más amplia posible antes que la más estrecha; todo lo que no se excluya expresamente debe considerarse bajo su autoridad. Finalmente, el directivo debe ser dirigido y controlada por los objetivos antes que por su jefe.” (Ídem Ob/cit. 2008:217).

Bajo esta mirada también quisiéramos poder incorporar en nuestro marco teórico las siguientes afirmaciones y citas de Peter Drucker, en lo relacionado al liderazgo y los estilos del mismo.

“El único principio que puede hacer esto es la dirección mediante objetivos y autocontrol. Hace que la prosperidad común sea la meta de todo directivo. Sustituye el control externo por el más estricto, más exigente y más efectivo control interno. Hace que el directivo actúe no porque alguien le diga que haga algo o lo convenza de que tiene que hacerlo, sino porque las necesidades de los objetivos de su tarea se lo exigen. Actúa no porque alguien quiera que lo haga, sino porque él mismo decide que tiene que hacerlo; actual, en otras palabras, como un hombre libre”. (Ídem Ob/cit. 2008:218).

La eficacia directiva y el liderazgo, son temas que debemos contextualizar, desde nuestro marco teórico y conceptual. Es así, como deseamos afirmar lo que el autor, Guido Stein, extracta de Peter Drucker.

“Un directivo es un ejecutivo que mide su eficacia directiva y ejecutiva por la contribución que realiza, si no, no es justo acreedor de este calificativo. Eficacia (resultados) y dirección se autoimplican. (...). (Ídem Ob/cit. 2008:239).

En este mismo sentido consideraremos pertinente definir algunas competencias, al liderazgo directivo, la eficacia y eficiencia deben ser parte constitutiva e integral de su gestión y desarrollo organizacional, para poder liderar y conducir a los equipos de gestión y los objetivos estratégicos de la organización.

“La eficacia se revela a sí misma como crucial para el autodesarrollo de la persona, el desarrollo de la organización, y la realización y viabilidad de la sociedad moderna”. (The Effective Executive, Harper and Row. Nueva York, 1985:167).

Guido Stein, (2008), explica que a modo relacional la dirección y la gestión de personas cambio de ser una relación jerárquica y dicotómica a una relación de tipo dialógico y de un fuerte trabajo en equipo.

El liderazgo de las instituciones, cualquiera sea su orden, cuando están orientadas a lograr la calidad bajo un mejoramiento continuo, basado en el diagnóstico a gestión. Tendrán resultados exitosos, además de poder estar midiendo y evaluando los indicadores y criterios que provienen de un Plan de Acción con objetivos Estratégicos y Específicos.

Sobre liderazgo: “ A mi juicio, los líderes más eficientes nunca dicen “yo”, no porque se hayan ejercitado en evitar esa palabra, sino porque no piensan en la primera persona ... piensan “nosotros”. Entienden que su tarea consiste en hacer que el equipo funcione.” En: Managing the Non-Profit Organizations (Traducción española, p. 26. En: el libro; El arte de Gobernar; Guido Stein; 2008.

En el liderazgo para el logro de las metas, otro aspecto que la dirección debe asumir es, la identificación del equipo con la tarea, esto en beneficio de las metas y objetivos estratégicos del Plan General de Desarrollo Institucional que impulsada este quehacer.

En el documento de trabajo del MINEDUC; “Orientaciones: Jornada de Planificación Establecimientos Educativos. Marzo 2016; División de Educación General 2016, Santiago de Chile.

Recogemos los planteamientos que incorporaremos en nuestro análisis de Gestión Curricular, entre otros que se irán desarrollando en el análisis de la institución y la configuración de su diagnóstico.

### 3.1- Gestión Curricular Institucional

El desarrollo de gestión curricular contextualiza el Currículum con el Proyecto Educativo Institucional. En este escenario en conocimiento de la realidad local y regional, la contextualización a las necesidades curriculares a nivel de estudios de mercado coherentes con los contextos productivos. Brindando, de este modo un mayor sentido de bienestar a las necesidades de los estudiantes de la áreas Técnico Profesionales de Nivele Superior. Esto en el caso nuestro análisis y diagnóstico en CEDUC-UCN, sede Antofagasta.

“Los procesos de reflexión e innovación pedagógica de un establecimiento forman parte de la gestión curricular, por medio de ellos se presenta la oportunidad de recoger información del contexto y de las particularidades de sus estudiantes. Entonces, es por medio de la gestión curricular que, de forma concreta, se releva el Proyecto Educativo del establecimiento, pudiendo configurarse o no en un proyecto curricular propiamente tal.” Ídem Ob/ cit, (2016:6).

<http://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2016/01/Orientaciones-J-de-planificaci%C3%B3n-1-y-2-Marzo-EE.pdf>

#### Un Modelo de Calidad de la Gestión Escolar:

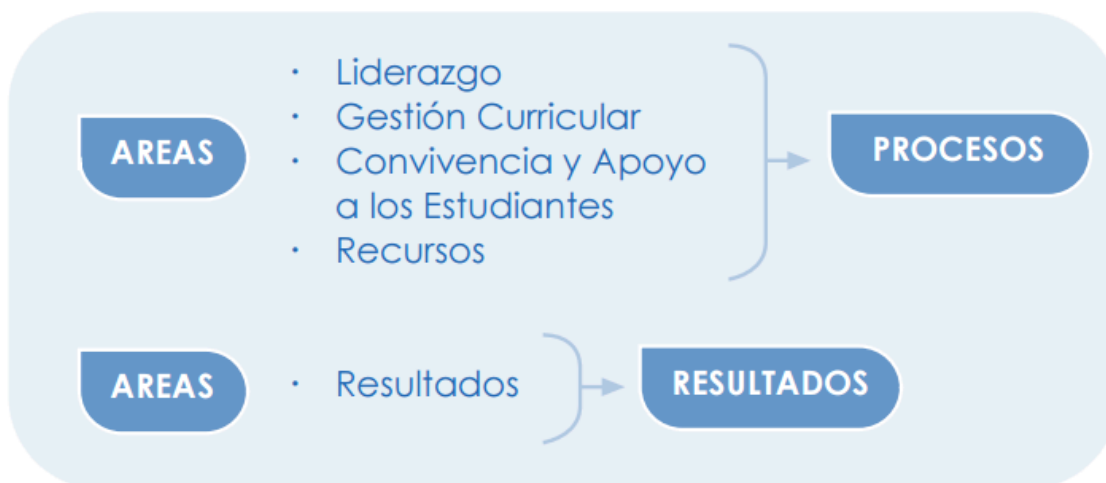


En: Modelo de Calidad de la Gestión Escolar; Mineduc, (2013:2)

<http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>

Para orientar de forma gráfica la dinámica en un Modelo de Gestión de calidad se deben considerar, áreas, procesos y resultados. En donde se implican competencias y acciones de trabajo, a continuación la siguiente lámina, sintetiza de forma eficaz y sintética, los ejes del modelo.

### Áreas, Dimensiones y Elementos de Gestión.



En: Modelo de Calidad de la Gestión Escolar; Mineduc, (2013:4).

La formación Técnica de Nivel Medio y/o Superior, en nuestro país debe estar vinculada con los sectores productivos y con las especializaciones que los contextos productivos y tecnológicos demandan en el desarrollo de las matrices productivas de todos los sectores productivos, industriales y/o de servicios, incluido el desarrollo e inversión tecnológica, más allá de proyectos puntuales y

pericibles o estacionarios que no construyen, ni logran encadenar a los actores en forma estratégica.

Nuestra educación, bajo un modelo Técnico Profesional de Nivel Superior, debe estar alienada con estos modelos de gestión; la versatilidad de las carreras, de la tecnología y del mercado laboral, es el que en definitiva marca el termómetro que mide las necesidades reales que dentro de un proceso planificado conducirán a los beneficios de una matriz funcional que “alinea y articula”, las líneas de una formación efectiva.

En la actualidad estos modelos de gestión están en la etapa de posesionar su visión; en lo que pueden ser oportunidades de mejora, de la desviación en la ejecución de procesos, brechas u otros que estén sucediendo y generando indicadores de no satisfacción. Por ejemplo:

- La entrega en línea de todos los resultados de los ciclos evaluativos en un mismo momento me permiten visualizar en forma inmediata lo que a nivel académico está sucediendo con los resultados de los alumnos.
- Esta visualización oportuna es gravitante en la definición de las acciones correctivas y proyectar estrategias didácticas junto a remediales que permitan mejorar los resultados y re-instruir los “Aprendizajes no Logrados”.
- En esta área, solo recientemente se han iniciado las acciones remediales, las cuales comienzan con un aplicar horas de alineamiento de competencias a nivel práctico en donde el docente del módulo o asignatura reformula sus estrategias o bien un segundo profesional asiste en los aprendizajes no logrados, aplicando un segundo instrumento de evaluación. El cual se realiza en forma inmediata y una vez finalizado el “soporte remedial” a los alumnos.
- La evaluación finalmente es evaluada en términos de la calidad de los reactivos y de un análisis del proceso evaluativo y formativo. Este

análisis se aplica cuando sobre el 25% de los alumnos esta con notas deficientes, inferiores a 4.0.

- El objetivo de este año 2017 es llevarlo a un 15%, para lo cual el trabajo académico se centrará en la unidad de estudio y subdirección académica.

Los resultados obtenidos finalmente en la 1 ° Evaluación con desviaciones en sus resultados y procesos se pondera en un 40%. El trabajo remedial aplicado, de carácter práctico que se evaluar, inmediatamente terminado el remedial se lleva a una ponderación que considera una ponderación del 60%; obteniendo así la nota del proceso que presento desviaciones/o no cumplimientos en el proceso formativo de aula o taller.

Este procedimiento ha logrado mejorar los resultados y niveles de logro de los alumnos durante los ciclos evaluativos.

Estas acciones solo recientemente se han comenzado a trabajar; y están dentro de la perspectiva de la gestión educativa que se lleva en todos los Niveles de formación Técnica. Razón por la cual la sistematización de este u otros modelos hace necesario el diagnosticar y controlar los resultados en forma permanente, con una mirada interdisciplinaria.

Estas acciones las estamos enmarcando dentro del contexto curricular, mejorando los programas y su distribución de horas prácticas y teóricas, en una proporción que hoy tiene un 60% teórico y un 40% práctico, para transformar esta nomneclatrura en una relación opuesta de, 60% práctico y 40% teórico.

De este modo, validaremos la siguiente cita de Fancy Castro Rubilar:

“La gestión curricular se comprende como parte del marco de la gestión educativa, implica construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del establecimiento escolar, con los aspectos administrativos, con los actores que forman parte de la institución y por supuesto con el currículo escolar. En consecuencia, focaliza algunos de los aspectos incluidos en la



gestión educativa en vistas a profundizarlos, ampliarlos, complejizarlos, completarlos; pero sobretodo trata, de abordar centralmente, los saberes vinculados en forma directa con la dimensión pedagógico - didáctica.” Fancy Castro Rubilar, En: Gestión Curricular: Una Nueva Mirada Sobre el currículo y la Institución Educativa; Horizontes ducacionales, núm. 10, 2005, pp. 13-25, Universidad del Bío Bío, Chile.

<https://educrea.cl/wp-content/uploads/2014/09/curriculum.pdf>

La gestión curricular se articula dentro del “Marco Curricular”, estableciendo la dirección de la gestión, para vincularse con los programas de estudio; en los distintos niveles y especialidades; marcando esto, la diferencia en lo teórico y lo práctico que debe contener un programa de estudio para una carrera de nivel técnico, ya sea Medio o superior. De esto dependerán las oportunidades reales de articulación con los Centros de Formación Técnica, los Institutos Profesionales y las Universidades, en el desarrollo de una educación continua.

Respecto de lo anterior, definiremos y vincularemos lo que aquí enteremos por Marco Curricular, según los apuntes rescatados desde la Revista Diálogos del Mineduc, año 2005.

“La estructura del Marco Curricular está llamada a cumplir entonces, una función de articulación y orientación del quehacer educativo; una suerte de carta de navegación que define los trazos gruesos, aunque no el recorrido específico. Luego, en un segundo nivel, se encuentran los programas de estudio, por sector y por nivel, que deben estar en sintonía con el Marco Curricular y que pueden ser elaborados tanto por los propios establecimientos como por el MINEDUC. Así, tanto los establecimientos como el MINEDUC tienen la posibilidad de mediar en los procesos que dan consistencia a la relación entre los Objetivos del Marco Curricular y los aprendizajes de los estudiantes. En: Universidad Santo Tomas, Asignatura: Fundamentos del Currículo y Evaluaciones. Escuela de Educación, Profesor Waldo Portilla Hidalgo. (Revista Diálogos, Mineduc, 2005)



<https://es.scribd.com/doc/2898752/NUEVO-MARCO-CURRICULAR-CHILENO>

#### **4.1.- Convivencia Escolar en Función del Proyecto Educativo Institucional**

La convivencia en un Centro de Formación Técnica obedece al fin que estas instituciones tienen; la formación de Técnicos altamente calificados en las competencias profesionales que desarrollaron en su proceso de formación e instrucción; en aulas, talleres, laboratorios, equipos e instalaciones especializadas según los sectores productivos y/o de servicios que el Centro de Formación Técnica entregue a la comunidad y a la región donde se inserta, Antofagasta.

“La creación del Proyecto Educativo Institucional en CEDUC es resultado del trabajo del equipo Directivo y del grupo estrategia, instancia donde participan todas las áreas de la institución, quienes bianualmente se reúnen para discutir y analizar el desarrollo del Proyecto Educativo, el cumplimiento de los objetivos estratégicos del período. El trabajo de equipo y el liderazgo transformacional son la fórmula para las mejoras y el diseño del PEI, una comunicación horizontal y el trabajo por áreas y en equipos de trabajo, junto al apoyo de un consultor externo que conoce la institución y los perfiles del equipo orientan en trabajo.” En: Trabajo de Grado I, Juan Alberto Herrera Veas, (2016:13).

“Los integrantes del Equipo Directivo en forma cohesionada, diseñan y/o reformulan el Proyecto Educativo Institucional, se basan en las características del contexto, en las necesidades y aspiraciones de la comunidad educativa, en las políticas y orientaciones de MINEDUC, (marco regulatorio) considerando igualmente, la utilización de herramientas propias de la gestión estratégica aportadas por los Modelos de Calidad para conducir al establecimiento hacia el resultado esperado (misión) y futuro deseado (visión); el contenido del PEI, desarrolla diversos componentes, los que son necesarios para cumplir con la meta principal: lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes”. (Ídem Ob/cit. 2016:13)



En: <http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=212045>

“El Proyecto Educativo CEDUC-UCN, es el marco conceptual que se desarrolla con el objetivo de intencionar la formación de los estudiantes del Centro de Formación Técnica CEDUC-UCN; el centro de formación técnica declara qué es lo que quiere formar y desarrollar en sus alumnos y cómo espera que se desempeñen en la sociedad y en función de ello define y adopta una posición educativa.” (Ídem Ob/cit. 2016:9).

Dentro de las prácticas del Área de Asuntos Estudiantiles, se encuentra el desarrollo del área de la convivencia escolar, la cual esta resguardada en los valores institucionales y en el Reglamento Estudiantil, las otras áreas de la convivencia escolar o técnico profesional, están resguardadas por el Reglamento Interno de CEDUC-UCN.

### **5.1- Antecedentes para el Diagnóstico Institucional**

Esta posición atiende a los nuevos requerimientos que genera el contexto social en el que se desarrolla la educación: calidad, pertinencia, innovación, flexibilidad, globalización, entre otros. El alumno, junto con desarrollar un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes debe ser capaz, también, de seguir formándose, de aprender a aprender y a trabajar con otros en contextos reales y/o virtuales. Este es el contexto que debemos diagnosticar, al cual propondremos un Plan de Mejoramiento, de acuerdo a lo observado en el análisis de los datos y registros.

El Proyecto Educativo propone marcar un sello en los egresados, junto con plantear ciertos principios a tener en cuenta como meta. Esto implica también formar Técnicos que sean capaces de participar activamente en el desarrollo del sector productivo y/o de servicios, responsables, proactivos, innovadores y entrenados en el trabajo de equipo, el liderazgo y un manejo avanzado de las TIC.” (Ídem Ob/cit. 2016:9).

Hoy las instituciones de educación superior también se encuentran insertas dentro de las políticas de convivencia escolar, la Reforma Educacional en la educación Superior y su mejora en calidad han hecho ver esta necesidad que involucra a comunidades educativas en contextos sociales amplios y que afectan positiva o negativamente a las comunidades y su entorno.

“La Política Nacional de Convivencia Escolar –cuya actualización se presenta en este documento- entrega un marco orientador aplicable a distintas realidades. Es una política flexible, que facilita la autorreflexión de las comunidades educativas al examinar sus propias prácticas y el sentido formativo de las mismas, al revisar la utilidad y uso de los instrumentos diseñados y el rol de los actores involucrados en los procesos de construcción y reconstrucción de la Convivencia Escolar.” Política Nacional de Convivencia Escolar, 2015/2018. Mineduc, Santiago de Chile. (2015:4)

<http://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2015/12/politica-noviembre-definitiva.pdf>

“De este modo, el objetivo central de la Política de Convivencia Escolar es orientar la definición e implementación de acciones, iniciativas, programas y proyectos que promuevan y fomenten la comprensión y el desarrollo de una Convivencia Escolar participativa, inclusiva y democrática, con enfoque formativo, participativo, de derechos, equidad de género y de gestión institucional y territorial.” (Ídem Ob/cit. 2015:6).

Nuestro abordaje teórico del diagnóstico institucional, tomara como evidencias los registros medibles y alcanzables por el nivel de gestión y su perfil, dentro del Plan Estratégico y de los objetivos estratégicos, expuestos en el PEI y en su Plan de Desarrollo Institucional.

Este tiene un horizonte de largo plazo que alcanza los cinco años, 2016-2021. En este escenario CEDUC-UCN, implementará anualmente su plan de mejora de acuerdo al PEI y su PDI.

Las tareas son lideradas y evaluadas por las diferentes áreas Directivas:

- La Dirección Ejecutiva
- La Dirección Académica
- La Dirección Financiera
- La Subdirección de Análisis
- La Dirección y Subdirección de Sede, Antofagasta
- Este será la Sede y espiral de desarrollo para la creación del Plan de Mejora Institucional; de acuerdo al análisis de las áreas de Gestión y sus proyecciones.
- Analizando aspectos cualitativos y cuantitativos de la institución en cada una de sus áreas estratégicas como Centro de Formación Técnica.

### **Modelo de Gestión en los Planes de Mejora Institucional**

Estas acciones evaluativas, de control, seguimiento, trazabilidad y construcción de proyectos y propuestas para las mejoras en la gestión; se centran en aspectos tales como:

- Evaluativos, en la búsqueda de mejorar los niveles de Retención
- Curriculares, mejorando las mallas curriculares
- Mejoras a los programas de Estudio, mediante la participación de Consejos de Carrera, cuatripartita: Empresa, Docentes, Alumnos y Egresados.
- Mejoras en las Plataformas Tecnológicas en el área de Análisis y Soporte Tecnológico.
- Financieros, proyectando las matriculas anuales y la oferta académica.
- Comunicacionales, en el área de Asuntos Corporativos, orientados a las estrategias y recursos publicitarios y de marketing, asociados a las estrategias comunicaciones, especialmente vía WEB.

- Asuntos Estudiantiles, orientado al acompañamiento de los alumnos en sus procesos de postulación a Becas y Beneficios.

Lo anterior se logra realizar con la participación, de las distintas áreas de gestión, los equipos de trabajo; se relacionan por medio de los distintos procedimientos auditados en forma interna y externa.

Estas áreas de gestión están coordinadas por un **equipo interdisciplinario**: Grupo Estrategia, liderado por la Dirección Ejecutiva y la Dirección Académica; allí se ve reflejado el trabajo del equipo; “Estrategia-CEDUC-UCN”; el cual involucra a todas las direcciones y subdirecciones, de todas las sedes a nivel nacional, incluido RR.HH, Finanzas y TI (Subdirección Tecnología y de Análisis).

El diagnóstico de esta estructura y sus líneas de acción a seguir para la ejecución de un Plan de Mejoramiento, se basan en las evidencias y los registros; por ejemplo aquellos que se plasman a través de la Plataforma Virtual. Espacio virtual de la página WEB institucional e donde interactúan:

- Estudiantes,
- Docentes,
- Jefes de carrera,
- Coordinadoras de Área
- Encargada de Prácticas y Titulación
- Admisión
- Asuntos Estudiantiles
- Dirección y Subdirección de Sede
- Esta plataforma, articula también todo el quehacer académico y extracadémico de todas las sedes.
- Área de calidad

Allí, son registrados por calidad todos los procedimientos, normativas, objetivos de gestión, planificaciones, mediciones, indicadores de gestión y otros



resultados y análisis del desarrollo institucional. Estos procesos y acciones en el Aula Virtual son Velados por el área de calidad.

La página es: [www.ceduc.cl](http://www.ceduc.cl) , aquí toda la comunidad de Ceduc, obtiene la información institucional proyectada para el año, además de aquellas actividades, eventos y otros de interés informativo y cultural para la comunidad en general. Permitiendo obtener Mallas curriculares, documentos e interactuar.

- Los usuarios entran con su cedula de identidad y su clave de acceso.
- Es la herramienta de trabajo que permite la comunicación y la interacción que tienen la dirección y los equipos de gestión.
- Aquí se conservan los registros estadísticos generales de todos los procesos formativos, académicos, curriculares y administrativos.
- El 60% de la gestión de trabajo de los equipos de trabajo, deben acudir a esta plataforma
- Las oportunidades de mejora para esta plataforma virtual están en:
  - Vincular el trabajo administrativo directo de las áreas de Coordinación y Jefatura de Carrera dentro de las interfaces de comunicación interna de la gestión.
  - Llevar los procesos y las tareas a cumplir, arrojando en forma inmediata los cumplimientos que los equipos de trabajo desarrollan,
  - Arrojar informes de alerta de los no cumplimientos que afectan los proceso encadenados de la organización, tanto en lo académico, lo administrativo y las metas individuales de acuerdo a los perfiles de cargo.
  - Esta mejora de la plataforma permitiría, llevar mejores procesos de control, seguimiento y trazabilidad de las acciones, eventos y tareas ejecutadas en los tiempos que los procesos requieren.

- Estas mejoras facilitarían las mejoras y los estándares de calidad tan necesarios en las organizaciones que están en un proceso de crecimiento y consolidación.
- La predicción de los eventos, el cumplimiento de la planificación, las metas y los objetivos institucionales del PID; Proyecto Institucional de Desarrollo; vistos para cinco años, 2016 2021, pueden ser optimizados en sus niveles de logro.

### Plataforma de Aula Virtual:

**ceduc** UCN *Soy Técnico!* **5 AÑOS** Institución Acreditada Desde Diciembre 2015 Hasta Diciembre 2020 En Gestión Institucional y Docencia de Pregrado

Bienvenid@, JUAN ALBERTO Inicio Mi Cuenta Cerrar Sesión

**SESIÓN ACTIVA**

9942846  
JUAN ALBERTO  
HERRERA VEAS

**HISTORIA**  
Último acceso: 30-01-2017 12:21

**ESTADÍSTICAS**  
3 Usuario(s) Conectado(s)  
en la última hora

**INFORMATIVO SEDE:**

No Hay Informativos.

Filtrar Módulos

<b>Asistencia Nivelación</b> Control De Asistencia Nivelación	<b>Aula Virtual</b>	<b>Cmi</b> Cuadro De Mando Integral
<b>Contratos Docente</b>	<b>Ejecución Presupuestaria</b>	<b>Encuesta Seguimiento Titulados</b> Para Ser Respondida Por Coordinadores

**NOTICIAS**

**Unidad de Estudios de Dirección Académica realiza jornada de planificación**  
26 DE ENERO DE 2017  
Durante la tercera semana de enero, la Unidad de Estudios perteneciente a la Dirección Académica de Ceduc UCN se reunió...

**Operadores de Minera Teck realizan prácticas en simuladores de Sede Coquimbo**  
24 DE ENERO DE 2017  
Un grupo de 20 Operadores de Camión de Alto Tonelaje funcionarios de la Compañía Minera Teck Carmen de Andacollo visitarán

En el cuadro de Mando Central y sus distintas áreas de gestión, en la plataforma de trabajo para alumnos y cada funcionario ya sea, docente, administrativo y/o directivo.

Esta es una de los centros neurálgicos que colaboran en la gestión de calidad que deben desarrollar en forma efectiva los equipos de trabajo. Una herramienta que colabora en el permanente diagnóstico de las acciones y



objetivos estratégicos de la institución en cada una de sus áreas y departamentos.

Una de las herramientas de gestión más importantes en el desarrollo de las mejoras está en la plataforma de calidad, en donde los docentes, y miembros de la comunidad administrativos y alumnos pueden establecer sus oportunidades de mejora a los procesos.

Es importante aquí destacar que los niveles de acceso, las ventanas que se observan en la imagen tienen restricciones de acceso y están asociadas al perfil de cargo de los usuarios, no obstante toda la comunidad puede hacer planteamientos de mejora y dejar registro de estas situaciones, esto pues la organización, CEDUC-UCNm, este en un sistema de Gestión de Calidad en Bureau Veritas. El cual controla anualmente los sistemas temas y los registros.

<b>Grado De Satisfacción</b> Grado De Satisfacción De Empleadores	<b>Guía Docente</b>	<b>Informativos</b> Administrador De Informativos
<b>Informe Jefes Directos</b> Guarda Resultados De Informe Y Genera Reporte	<b>Ingreso De Actividades De Vinculación</b>	<b>Libro Clases Nivelación</b>
<b>Mesa De Ayuda</b> Soporte TI	<b>Módulo Académico</b>	<b>Plataforma De Calidad</b> Portal De Visualización Y Administración De Documentos De Calidad
<b>Portafolio De Proyectos</b>	<b>Portal Reportes</b> Reportes De Estadística Académica Y Financiera	<b>Reglamento Académico</b> Reglamento Académico Centro De Formación Técnica Ceduc Ucn
<b>Reglamentos , Instructivos Y Documentos</b> Docentes	<b>Repositorio De Encuestas</b>	<b>Sicob</b> Sistema De Consulta Bibliográfica En Línea

<b>Sien</b>	<b>Solicitud De Acción Correctiva/preventiva</b>	<b>Trabajos Prácticos</b>
Sistema Integrado De Encuestas	Modulo Capa	Material De Apoyo Para Proyecto Transversal

En la **Plataforma de Calidad** están las oportunidades de mejora y los registros para efectuar los mismos, también se encuentra la **Plataforma de Acciones Correctivas**, están tienen por objetivo establecer las acciones correctivas que los funcionarios y académicos proponen a los procesos que se llevan en la formación académica y técnica. Ver Amgen en Figura anterior.

### **6.1.- Dimensiones de la Institución (Establecimiento) de Formación Técnica de Nivel Superior**

El CFT CEDUC-UCN se crea en el año 1998, a partir de la iniciativa de la Universidad Católica del Norte, y la misión de formar técnicos de nivel superior y desarrollar la capacitación de trabajadores y jóvenes provenientes de Liceos del área Técnico Profesional.

Las actividades académicas comenzaron en marzo del año 1999, con una matrícula de 89 alumnos distribuidos en 4 carreras, y con el apoyo de 48 docentes part time y 15 funcionarios de planta.

El reconocimiento del Ministerio de Educación, exigió someterse al proceso de autonomía que le permitió, a fines del año 2004 cumplir con la última evaluación de pares externos, lo que significó iniciar el año 2005 con plena autonomía de funcionamiento.

El año 2015 la institución pasa por una segunda re-acreditación por 5 años más, proyectando esta hasta el año 2020.

Los Principios y Valores que se proyectan a la comunidad y a los estudiantes del Centro de Formación Técnica, en la formación de Técnicos de Nivel Superior, constituyen un pilar valórico, transversal; que da sentido a todo el proceso de instrucción por competencias, para lograr formar a un “Técnico Integral”, con una formación holística y la cual estuvo alineada desde la perspectiva teórica con una mirada constructivista y valórica.



Los instrumentos para guiar el diagnóstico estarán dados por los objetivos estratégicos e institucionales que condicen el quehacer del Centro de Formación Técnica de CEDUC-UCN, sede Antofagasta.

- **Objetivos Estratégicos:**

1. Consolidar la formación basada en principios valóricos para el desarrollo personal y moral, contribuyendo a la integración y aporte del individuo en la sociedad.
2. Consolidar a través de un modelo distintivo, la ejecución de formación técnica y capacitación, mediante programas sustentados en la pertinencia y excelencia.
3. Incrementar la vinculación de CEDUC-UCN con el entorno productivo y de servicios en áreas prioritarias.

**CEDUC-UCN**, se ubica en el sector Sur de la ciudad de Antofagasta y atiende a alumnos de los 5 más bajos deciles, alumnos vulnerables provenientes de Establecimientos Educativos Técnico Profesionales de Nivel Medio y de otros Liceos Científico Humanistas, estos son los alumnos mayoritarios y quienes optan por nuestra institución.

La institución ha desarrollado un proceso sistemático desde su creación utilizando la práctica de la Planificación Estratégica. Desde 1999 a la fecha se han formulado tres Planes de Desarrollo que obedecen a un análisis estratégico del entorno y de su realidad interna. De esta manera en la actualidad está vigente el Plan de Desarrollo Institucional que planifica el periodo 2011-2016.

### **7.1.- Informe Final de Asignatura o Módulo**

El informe de asignatura es el instrumento que entrega las inconformidades y/o desviaciones que el docente puede identificar en su módulo y/o programa de estudios. Los docentes/instructores de todas las carreras tienen por contrato la



responsabilidad de responder lo que en adelante se extracta del protocolo de gestión de los docentes.

“Estimado(a) Docente:

Solicitamos a usted completar el siguiente cuadro, de acuerdo a la experiencia obtenida en la ejecución de la asignatura o módulo dictado por usted durante este semestre.

Es muy importante para nosotros que usted comparta sus sugerencias o comentarios, identificando las debilidades, para poder mejorarlas y fortalecerlas. Todo lo que desee expresar en relación a la asignatura o módulo impartido y que involucre propuestas concretas y pertinentes a los requerimientos del sector productivo para el mejoramiento del próximo periodo, tales como: incorporación o exclusión de temas, incorporación de actividades prácticas al programa, entre otros.

Las mejoras curriculares parten de la experiencia docente que el profesional detecta en los programas durante el semestre, estas son analizadas por el Área de Estudios y la Dirección Académica, la cual está apoyada por la Subdirección Académica

<b>CARRERA :</b>	
<b>NOMBRE DOCENTE:</b>	
<b>ASIGNATURA/MODULO:</b>	
<b>CÓDIGO ASIGNATURA/MÓDULO :</b>	
<b>SEMESTRE :</b>	
<b>SUGERENCIAS Y/O COMENTARIOS</b>	

El cuadro que a continuación se muestra indica el registro y medición que se realiza en la plataforma de intranet, [www.ceduc.cl](http://www.ceduc.cl) en donde se lleva el control y seguimiento de las Encuestas que son efectivamente respondidas por los docentes en, esta plataforma es medida y controlada por la Subdirección y los Jefes de Área, quienes deben reportar el estatus de las mismas.



**Reporte de Informe Final Asignatura**

Seleccione Año: 2016  
 Seleccione Periodo: Segundo Semestre

Seleccione Operación:  
 Informes con revisión pendiente de Jefes de Área.  
 Informes  Revisados no relevantes (por Jefes de Área).  
 Informes  Revisados relevantes (por Jefes de Área).

Ver Listado:

Filtrar:

Sede	Cód.Carrera	Carrera	Cód. Ramo	Ramo	Sección	Horas	Docente	Informe
ANTOFAGASTA	ANAB	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	AB-110-2	INGLÉS II	1	108	FRANCO MARCELO TALAMILLA SEGOVIA	<input type="button" value="Revisar informe"/>
ANTOFAGASTA	ANAB	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	AB-110-2	INGLÉS II	2	108	FRANCO MARCELO TALAMILLA SEGOVIA	<input type="button" value="Revisar informe"/>

### 8.1.- Las Encuestas de Satisfacción a la Gestión del Docente:

Este instrumento, entrega un estándar de calificación que corresponde evaluar, en forma interna, por cada una de los responsables de área en cada una de las carreras Técnicas. En estas; “Encuestas de Satisfacción”, se mide la dimensión administrativa y el nivel de cumplimiento que el docente ha tenido en el desarrollo de su labor docente.

La información de este instrumento ayuda a la mejora continua de los procesos de formación académica y técnica, pues evidencian las debilidades y fortalezas del docente, en la mayoría de los caso un técnico o ingeniero que pasa por un porceso formativo en:

- Didáctica de la Educación de Adultos: Andragogía:  
 “En su significado más simple, es la guía o conducción, de un conjunto de técnicas de aprendizaje o enseñanzas, donde los

aprendices son los adultos; es la contraparte de la pedagogía, que es la orientación o enseñanza a niños. El modelo a seguir de la educación andragógica, se basa en las exigencias del adulto, el cual decide que estudiar y para qué desea estudiar, según su requerimiento o necesidad de aprender, exigiendo más de lo que el profesor enseña, siendo autónomo en su aprendizaje, dependiendo de la manera de la enseñanza, la experiencia y la interacción grupal, aplicando de forma inmediata lo aprendido convirtiéndolo en más didáctico y fácil”.

En: <http://conceptodefinicion.de/andragogia/>

- Diseño Instruccional y momentos pedagógicos
- Sistemas de Evaluación
- Alineamiento de competencias y habilidades blandas para la Instrucción.

**Aplicación de Encuestas de Calidad: Mediciones de las Direcciones Intermedias, Subdirección, Jefaturas de Área y Coordinadoras.**

## Portal de Encuestas

### Sesión Iniciada



Bienvenid@,  
JUAN ALBERTO HERRERA  
VEAS

Cerrar Sesión

### Estadísticas

Última 23/12/2016 15:45 hrs.

Visita

Origen

### NAVEGACIÓN

- Inicio
- Ver Encuestas
- Mis Encuestas Pendientes
- Mis Encuestas Terminadas
- Mis Evaluaciones

### REPORTES

- Encuestas Activas
- Avance

### MANTENEDORES

### GESTIÓN

## Encuestas

### Mis Encuestas Terminadas

Filtrar

	Título	Periodo	Encuestados	Status	# Preguntas
●	Evaluación al Docente por JA - CHRISTIAN IGNACIO ESCOBAR ESCOBAR (GEOMETALURGÍA SEC.1 / GM)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12
●	Evaluación al Docente por JA - VLADIMIR LADISLAV HREPIC CARRAZANA (TECNOLOGÍA Y CONTROL DE MÁQUINAS ELÉCTRICAS II SEC.1 / EI)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12
●	Evaluación al Docente por JA - LUIS ANIBAL MALDONADO MENESES (MECÁNICA DE BANCOS SEC.1 / ME)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12
●	Evaluación al Docente por JA - VLADIMIR LADISLAV HREPIC CARRAZANA (ELECTROTECNIA II SEC.1 / EI)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12
●	Evaluación al Docente por JA - VLADIMIR LADISLAV HREPIC CARRAZANA (TALLER PRÁCTICO I SEC.1 / EI)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12
●	Evaluación al Docente por JA - CHRISTIAN IGNACIO ESCOBAR ESCOBAR (HIDROMETALURGIA I SEC.1 / PM)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12
●	Evaluación al Docente por JA - LUIS ANIBAL MALDONADO MENESES (TALLER PRÁCTICO I SEC.1 / ME)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12
●	Evaluación al Docente por JA - Benito Osvaldo Muñoz Pérez (TALLER PRÁCTICO I SEC.1 / MP)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12
●	Evaluación al Docente por JA - Benito Osvaldo Muñoz Pérez (OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA BÁSICA SEC.1 / MP)	05/12/2016 a 26/12/2016	Subdirector, Jefe de Área	Terminada	12

Este recurso, registra y estandariza las mediciones aplicadas a los distintos actores docentes, incluidos los Jefes de área, es una evaluación de 360°. Ver figura anterior.

- En el cuadro se ilustra el estatus de las encuestas que la Subdirección aplico a los docentes que ejercen labores de docencia, quienes no pueden autoevaluarse en esta dimensión.
- Es Subdirección, Jefes de Área y Coordinadoras de Área, responsable de la aplicación de estas encuestas.
- En el cuadro se indican los módulos en donde fueron evaluados los docentes Jefes de Área.
- Los Jefes de Área o de Carrera evalúan a sus docentes, según el área en donde ellos desarrollen docencia y en los módulos de sus competencias.

- Las Coordinadoras de Área, quienes direccionan y acompañan, evalúan al docente en las tareas administrativas propias de la docencia; entrega de evaluaciones, calificaciones, material didáctico y otros de cumplimiento en la gestión docente.

### **9.1.- El Trabajo Docente\***

#### **1. “El docente debe Conocer:**

- Perfil de cargo Docente.
- Proyecto Educativo Institucional.
- Reglamento Interno del Docente.
- Instructivo Salida a Terreno.
- Instructivo de Elaboración y Revisión de Evaluaciones e Ingreso de Notas y Actas de Calificación.
- Reglamentos relacionados a los usos de talleres, salas de simuladores, laboratorios y bibliotecas.
- Cualquier disposición reglamentaria y/o instructiva que se relacione con la ejecución de los procesos formativos.

**2.** Entregar, cuando es nuevo, a Coordinador de Área Ficha del docente, currículum actualizado, fotocopia de certificado de título legalizada ante notario y otros documentos solicitados por la Institución. El contrato se firmará sólo cuando la Institución cuente con todos los antecedentes solicitados.

**3.** Firmar toma de conocimiento de información entregada por Coordinador de Área respecto a que, los programas de estudios, horarios, calendario de evaluaciones y documentos vigentes se encuentran publicados en el Portal de Acceso Único.

**4.** Informar a los alumnos el horario de funcionamiento de la sala de estudios, de lunes a sábado, según cada Sede estipule.

**5.** Velar por la correcta aplicación de las evaluaciones, respetando fechas, horarios y salas correspondientes. Las fechas programadas no se modifican.



- 6.** Aplicar las evaluaciones en las últimas dos horas del bloque en aquellos módulos con bloques de 3 o 4 horas seguidas.
- 7.** Procurar solemnidad en la administración de las evaluaciones, propiciando un ambiente cordial y de respeto. Debe insistir a los alumnos que eviten la copia, ya que esto significa el retiro de la evaluación, asignándole nota 1.0 (nota mínima) tanto al alumno que solicita información, como al alumno que entrega información.
- 8.** Aplicar las sanciones correspondientes en caso de sorprender a un alumno copiando e informar inmediatamente al Jefe de Área correspondiente.
- 9.** Registrar las actividades prácticas y lectivas realizadas clase a clase en el libro de clases online.
- 10.** Cumplir con el 100% de los Aprendizajes Esperados y Contenidos contemplados en el módulo.
- 11.** Incorporar dentro de su planificación semestral al menos una charla y/o salida a terreno en aquellos módulos de la especialidad, las que deben ser propuestas al Jefe de Área para su revisión y autorización. Previo a la Charla o Salida a Terreno, el docente debe completar el formulario “Informe de Salida a Terreno”, indicando claramente el objetivo; al finalizar la actividad, el docente debe entregar el Informe y registros gráficos al Coordinador de Área. En cada salida a terreno el docente debe solicitar un Trabajo o Informe a los alumnos, pertinente a los objetivos del módulo.
- 12.** Ser la última persona en salir de la sala de clases/Taller, ante cualquier situación, dejándola cerrada y los equipos apagados.
- 13.** Retirar la llave de la sala que le corresponde por horario, con la Asistente de Dirección de Sede, quien registrará la entrega mediante la aplicación CONTROL DE ASISTENCIA. El docente debe devolver la llave, al término de la clase, a la Asistente de Dirección de Sede o a la persona que se designe formalmente para ello.
- 14.** Confirmar y respetar las salas y horarios asignados por Coordinador de Área, para cada clase.

- 15.** Publicar en el aula virtual permanentemente material complementario, guías, videos, ejercicios, entre otros, los que serán utilizados como apoyo al proceso formativo, fomentando el uso del portal de acceso único con los alumnos.
- 16.** Usar los Elementos de Protección Personal (EPP), según corresponda, para la realización de todas las clases, talleres o actividades prácticas que lo requieran.
- 17.** Velar que los alumnos hagan uso de EPP en talleres y clases prácticas, cuando corresponda.
- 18.** Restringir el uso del celular durante el transcurso de la clase, manteniéndolo en silencio y evitando responder llamados y/o envío de mensajes a través de cualquier aplicación.
- 19.** Asegurar la atención de los estudiantes durante el desarrollo de la clase, disminuyendo distractores como el celular, el cual deberá solicitar que permanezca guardado y en silencio hasta finalizar la clase.
- 20.** Frente a cualquier inasistencia, con o sin aviso, recuperar la o las clases no realizadas, antes de finalizar el periodo académico, con fecha tope para el 1° Semestre, la última semana de junio y para el 2° semestre, la última semana de octubre. Toda inasistencia posterior debe ser recuperada a la brevedad, con el fin de liberar el Servicio no Conforme que quedará registrado en el Sistema de Control de Clases On-line.
- 21.** Recuperar todos los atrasos, los cuales se registrarán y sumarán para determinar los bloques a recuperar. El Coordinador de Área gestionará e informará al docente la recuperación de las horas correspondientes.
- 22.** Permitir el ingreso de alumnos hasta 10 minutos después del inicio de la hora de inicio de su clase. Pasado este tiempo no se permitirá la entrada a clase. (Las Sedes cuentan con flexibilidad para tomar decisiones diferentes respecto a este punto.)
- 23.** Realizar el ingreso de la asistencia de los alumnos accediendo al portal de acceso único, módulo docente en línea en la opción INGRESO DE

ASISTENCIA. En forma adicional está habilitada una opción de RECUPERACIÓN DE CLASES que permite registrar la asistencia para las recuperaciones de clases. En caso de problemas de conectividad o suministro eléctrico la asistencia debe ser registrada en hoja de asistencia y posteriormente ingresarla en el transcurso del día.

**24.** Tomar asistencia sólo cuando el grupo curso esté citado. En caso que asista sólo un alumno, la clase se debe realizar y se considerará ejecutada. Si no asiste la totalidad de alumnos del curso, la clase se considera ejecutada, registrándose todo el curso como ausente.

**25.** Respetar la nómina enviada por Coordinador de Área, que informa lista de alumnos con inasistencia justificada, autorizados a rendir el examen de recalificación al final del periodo académico. La calificación obtenida por los alumnos en el examen, corresponderá a la nota de las pruebas no rendidas. Para estos casos excepcionales no se considerará el beneficio de examen, definido en el artículo 41° del Reglamento Académico.

**26.** Solicitar con 48 horas de anticipación, al Coordinador de Área, mediante documento oficial vía email, equipamientos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades docentes.

**27.** Completar el “Informe Final” del módulo impartido, al finalizar cada semestre, donde debe incluir sugerencias y/o propuesta de cambios o modificaciones para mejorar y actualizar el módulo vigente. (ART.28° del Reglamento Interno Docentes). Dicho formato se encuentra disponible en el portal de acceso único y se debe completar en línea. **28.** Participar de las diferentes capacitaciones que la Institución planifique.

**29.** Responder la “Evaluación a la Institución por Docente” por cada módulo dictado durante el semestre, la cual se encontrará disponible en el portal de acceso único, módulo SIEN.

**30.** Tener en cuenta que su continuidad en la institución dependerá de su desempeño académico y administrativo durante el semestre.\* Dirección



Académica, Procedimiento docentes. (Revisión: Junio 2016. Instructivo PC-DA-004)

### **El Modelo Pedagógico de CEDUC-UCN**

Se basa en el “aprender haciendo”, que facilita la comprensión de la teoría a través de la práctica. No pretende que el alumno aprenda de una manera enciclopédica un corpus de conocimientos constituidos, sino que, ante un problema dado, pueda elaborar el conocimiento pertinente a la solución de este problema (enseñanza de la autonomía).

**EL ROL DEL DOCENTE:** en el proceso educativo es actuar como guía y mediador para facilitar la construcción de aprendizajes que permitan establecer relaciones entre los conocimientos y experiencias previas y los nuevos contenidos con el fin de lograr las competencias requeridas.

En este contexto se concede especial significación a las actividades grupales, la planificación y ejecución de tareas en grupos, la toma de decisiones en conjunto y todo lo que favorezca la cooperación, el intercambio y confrontación de opiniones en el sentido de favorecer el “equipo pedagógico”. Todos estos principios se plasman por ejemplo en actividades como:

- Talleres de Integración, Proyecto Transversal,
- Salidas a Terreno, entre otras. Para lograr esta metodología CEDUC UCN definió un perfil docente, el cual tiene por objetivo permitir un trabajo del educador que vaya enmarcado dentro de las políticas que se ha impuesto nuestra institución de propiciar el desarrollo de personas mediante la formación técnica con las competencias pertinentes a las demandas del país.
- El foco está puesto en el modelo de formación por Competencias, y los valores institucionales, inspirados en la filosofía del humanismo cristiano.

Ahora bien, en cuanto a la formación docente, para ello la institución procura capacitar periódicamente a sus docentes, entregándoles herramientas que le

permitan realizar el proceso de enseñanza aprendizaje para desarrollar y a la vez complementar las competencias de los alumnos permitiendo una adecuada inserción en el campo laboral. (Extracto Documento CEDUC-UCN, 2016).

### 1.5.- La Evaluación del Alumno al Docente

sede	rut-eval	nombre-evaluado	cod-carrera	cod_asig	seccion-asig	Nota Alum.	Pond. Alum.	Nota Adm.	Pond. Adm.	Ajuste a Es	Nota Final	%	Condición
ANTOFAGASTA	17435068	FRANCO MARCELO TALAMILLA SEGOVIA	ANIC	IC-230-1	1	4,6	1,4	4,0	2,8	3,5	4,9	97%	SI
ANTOFAGASTA	24815861	Adrian Camilo Pupo Urrutia	ANIC	IC-220-4	1	4,6	1,4	3,6	2,5	3,1	4,5	90%	SI
ANTOFAGASTA	24815861	Adrian Camilo Pupo Urrutia	ANIC	IC-220-4	2	4,8	1,4	3,6	2,5	3,1	4,6	91%	SI
ANTOFAGASTA	24815861	Adrian Camilo Pupo Urrutia	ANIC	IC-310-2	1	4,5	1,3	3,5	2,5	3,1	4,4	88%	SI
ANTOFAGASTA	24815861	Adrian Camilo Pupo Urrutia	ANIC	IC-310-2	2	5,0	1,5	3,9	2,8	3,5	4,9	99%	SI
ANTOFAGASTA	11820267	ESTEBAN FRANCISCO ZLATAR FRANULIC	ANME	ME-330-3	1	5,0	1,5	3,8	2,7	3,4	4,8	97%	SI
ANTOFAGASTA	15012838	Juan Mauricio Torres Antiquera	ANME	ME-340-2	1	4,9	1,5	3,8	2,7	3,4	4,8	97%	SI
ANTOFAGASTA	15012838	Juan Mauricio Torres Antiquera	ANME	ME-340-2	2	4,6	1,4	3,8	2,7	3,4	4,7	95%	SI
ANTOFAGASTA	8482750	DINA MARÍA GARCIA ROMERO	ANME	ME-410-0	1	4,8	1,4	3,9	2,7	3,4	4,8	97%	SI
ANTOFAGASTA	14110415	Karla Yudith Lois Castillo	ANMP	MP-140-2	1	4,8	1,4	3,7	2,6	3,2	4,6	93%	SI
ANTOFAGASTA	4968230	LUIS ANIBAL MALDONADO MENESES	ANMP	MP-120-3	1	4,6	1,4	3,0	2,1	2,6	4,0	80%	NO
ANTOFAGASTA	4968230	LUIS ANIBAL MALDONADO MENESES	ANMP	MP-130-2	1	4,7	1,4	3,2	2,2	2,8	4,2	84%	NO

Esta es la herramienta que mide la evaluación de que realizan los estudiantes para medir el grado de satisfacción respecto del desempeño docente.

Esta evaluación tiene un **30%**, de la evaluación general; pues se compone también de la **Evaluación Administrativa**:

- **Jefe de Área** o de Carrera, 40%.
- Y la evaluación e las **Coordinadoras de Área** con un 30%.
- Alumnos 30%

Este proceso evaluativo, en el análisis de sus resultados prácticos, ha demostrado estar con carencias:

#### **Propuestas de Mejora:**

- No incorpora la evaluación docente realizada por el Encargado de Estudios de la sede.

- Tampoco participa en paralelo el Jefe de Área, principal responsable de reproducir la visión y misión institucional a los docentes de sus áreas.
- Mejorar y cambiar los instrumentos de medición y de satisfacción
- Mejorar la calidad de los reactivos que miden conductas deseables
- Incorporar la condición de Aplica o No Aplica a los rangos que no se corresponden a la medición, para evitar las desviaciones en la puntuación de la medición.
- Realizar un coaching previo a los procesos de evaluación para evitar sesgos o desviaciones.
- Velar por el anonimato de la evaluación mediante el control de los sistemas de registro de los resultados, pues, hoy se puede identificar la evaluación del alumno hacia el profesor y esto puede generar alteraciones en el proceso objetivo de la formación que se debe entregar al alumno.
- La evaluación al docente, es proceso solemne y dado esto consideramos necesario entregar herramientas de coaching al alumno y al docente.

“De un tiempo a esta parte me he ido dando cuenta de que la práctica docente cada vez te exige más, que no basta con enseñar, con transmitir conocimientos. Cada vez más tus alumnos serán capaces de aprender por sí mismos. Por tanto, el docente en breve deberá reinventarse para ser algo más que un mero transmisor de información. Y ahí creo que el coaching, el coaching educativo, tiene un enorme potencial...” En:

<http://justificaturespuesta.com/5-principios-del-coaching-educativo-que-como-docente-deberias-conocer/>

- La evaluación docente es un sistema de estímulo, el cual se traduce en un bono económico equivalente a un mes de clases,

de acuerdo al tipo de contrato a Honorarias que el docente tenga y de acuerdo a su carga académica. Y solo se aplica o es válido en aquellos módulos de clases en donde sus resultados de evaluación alcanzaron un 85% de satisfacción.

- Los docentes que no alcanzan este estándar, son reentrenados en el semestre siguientes en las conductas y /o competencias que fueron evaluados deficitariamente.
- Los procesos de mejora y apoyo en la formación docentes en el CFT de CEDUC-UCN, se realizan en bianual, al comienzo de cada semestre e incorporan a los docentes nuevos y antiguos.
- El proceso de evaluación docente hoy exige la incorporación de la evaluación en aula, esta se realiza dos veces por semestre y por solo una vez a cada uno de los docentes, ya sea en sus labores de aula como de taller. Esto debe tener una mejora pues produce una desviación de los resultados y deja totalmente fuera “la evaluación del especialista evaluador par”.

Ver: [http://www.docentemas.cl/docentes02\\_como\\_entrevista.php](http://www.docentemas.cl/docentes02_como_entrevista.php)

- Los porcentajes de participación para la evaluación docente, en la cual participan: alumnos, evaluadores pares, Coordinadoras Académicas, Jefes de Carrera y Subdirección; solo en el caso de los docentes Jefes de Área.
- Las mejoras al punto anterior deben atender al perfil de cargo de quienes la realizan y ser ponderadas en su dimensión según áreas de medición, por otra parte hay otras mediciones, preguntas y reactivos que deben ser ponderados con distintos puntajes y proporciones diferentes, siendo las más importantes las de orden académico , del evaluador par y las de tipo administrativo, pues estas, son el resorte de las aucciones que se deben ejecutar y el retraso de uno o más docentes en este proceso administrativo y formativa genera debilidades en el producto final, en los

resultados finales de los alumnos y de los objetivos meta de la institución.

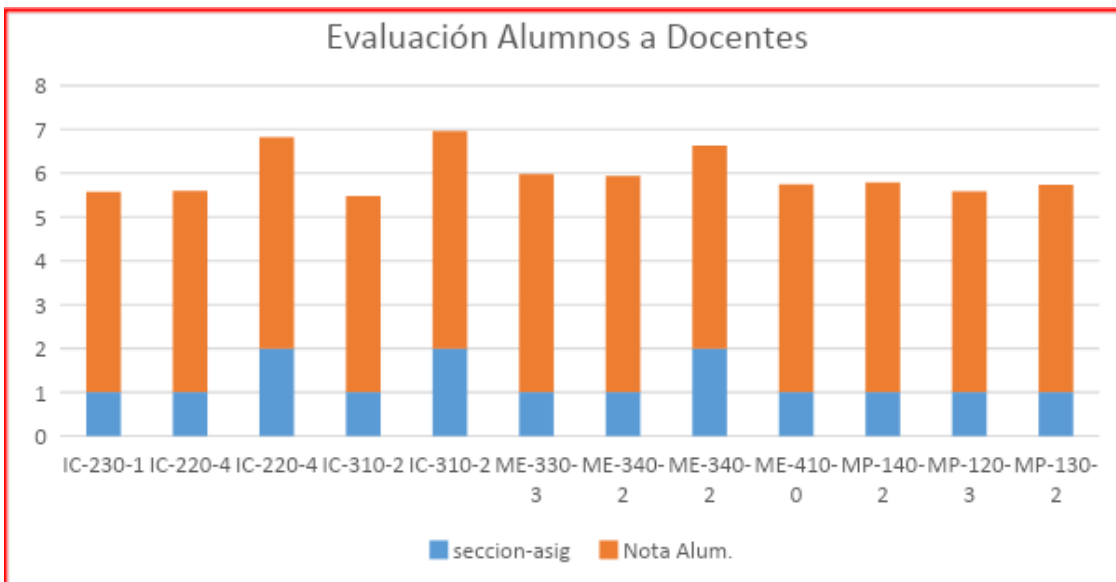
- Implementación de un plan de carrera con estándares de niveles de competencia, desde el I al IV, pensando en la adaptación del modelo de formación por competencias del CCM.- Fch.: “Primer consejo de competencias del país, creado y financiado por la gran minería al alero del Consejo Minero y con la asesoría experta de Innovum Fundación Chile. Esta iniciativa de innovación para la educación técnico-profesional, en este caso relacionada con la minería, implica formar a gran escala a personas de alta empleabilidad.” En:

<http://fch.cl/iniciativa/innovum/consejo-de-competencias-mineras-cm/>

- El desarrollo de competencias y habilidades sociales en docentes y alumnos es una tarea prioritaria en un plan de mejora educacional, esta realidad es visible en todos los estamentos de la sociedad y a nivel T.P, se ve en el rechazo de las prácticas laborales que hay, en donde muchos alumnos no logran pasar esta etapa o ni siquiera llegan a ella.
- Las mejoras en habilidades sociales producirán un cambio en el modelo de educación y acercarán a los alumnos y docentes a un dialogo cercano y cálido, mejorando los ambientes educativos.
- En esta mejora, uno de los principales actores es el área de Asuntos estudiantiles, en donde se deben anidar, los lineamientos de conducta deseables, los cuales debemos trabajar en duplas psicosociales.
- En este punto, el trabajo pasa también por recoger las necesidades especiales de los alumnos del área TP y de la integración que debe tener la sociedad con ellos. Y no solo atender a las conductas sociales.



- Las mejoras en la convivencia pasan por involucrar al área de Asuntos Estudiantiles y a la comunidad en la realización de actividades recreativas e integradoras que den sentido de comunidad, con ello mejoraremos las prácticas de convivencia, una debilidad en la institución.
- La no articulación efectiva con los Liceos Técnico Profesionales y con los Institutos Profesionales y Universidades son otra de las oportunidades de mejora.
- La articulación con centros internacionales y el perfeccionamiento en el extranjero exigen hoy que las direcciones de la institución articulen proyectos, convenios y pasantías, para ello la búsqueda de fondos públicos y privados es fundamental.
- El Mejoramiento continuo de nuestras prácticas docentes y el compromiso efectivo y verdadero con la formación Técnico Profesional hará mejores profesionales para la educación Técnica y no técnica.
- Grafica de Medición según Carreras



Estas evaluaciones son indicadores que reflejan el estándar de desempeño logrado por el docente en el grado de satisfacción y nivel académico

demostrado en las clases teóricas y prácticas, en los talleres y laboratorios, así como también el avance que desarrollan en la operación de maquinaria y equipos pesados.

En el gráfico se toman de muestra Módulos de la carrera de:

- Instrumentación y Control Industrial, **IC**.
- Mecánica de Equipo Pesado, con la sigla, **ME**
- Maquinaria Pesada, con las letras, **MP**

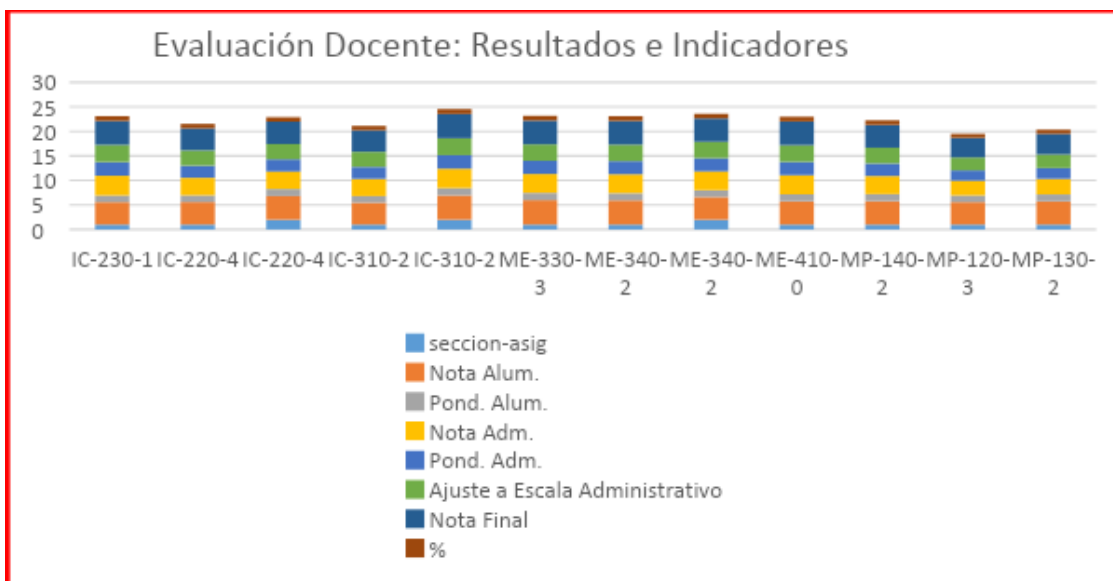
En la siguiente gráfica, muestra el resultado de la evaluación docente, hecha por los alumnos y los administrativos, Jefes de Área y Coordinadoras de Carrera.

Al diagnosticar este instrumento hemos cotejado una debilidad:

- No considera la evaluación docente en Aula.

El **Evaluación Docente en Aula**, es un proceso que se aplica a todos los docentes una vez por semestre, en los meses de mayo a junio y entre octubre y noviembre de cada año.

La evaluación de desempeño docente, queda entonces sesgada a solo los indicadores que responden los Alumnos, Jefes de Área y Coordinadoras. Excluyendo una variable fundamental, la evaluación de aula, teórica-práctica en caso de operación de equipos, o de talleres en el área de mecánica, electricidad, Instrumentación, y Operación de Planta Minera.



### **1.6.- El PEI se sustenta en cuatro pilares que se articulan:**

A.- En primer término está la educación centrada en los resultados de aprendizaje y debe tener la habilidad de aprender a aprender, fundamentalmente porque la información cambia y los Profesionales técnicos necesitan de nuevas competencias y saberes. El Proyecto Educativo pretende formalizar en el centro el paso de un modelo de educación centrada en la enseñanza a un modelo de educación centrada en el aprendizaje.

B.- El segundo pilar, de carácter transversal es la formación basada en competencias, enfoque que busca estructurar el currículo de modo que apunte de manera integral al conjunto de competencias que se explicitan en el perfil de egreso.

C.- El tercer pilar tiene que ver con el uso de las nuevas tecnologías; porque se constituyen en herramientas necesarias para el desarrollo y ejercicio profesional. En particular, es clave la info-alfabetización, que implica la búsqueda, selección y validación de la información.

D.- El cuarto eje tiene relación con el desarrollo para la internacionalización, hoy estamos en un mundo globalizado y necesitamos poder comunicarnos en otros idiomas y comprender adecuadamente otras culturas.

Este sello considera y se entrelaza con nuestra misión como institución católica, en la que adquiere un rol sustantivo y relevante el concepto de responsabilidad social y la educación en valores, con e un núcleo valórico propio dentro de un entorno pluralista, atendiendo a la diversidad, bajo el sello valórico del Humanismo Cristiano. (Documento, extractado y resumido por Juan A. Herrera V, desde PEI de CEDUC-UCN, Antofagasta, agosto del 2016),

### **Misión**



Propiciar el desarrollo de personas mediante la formación técnico profesional y educación continua, sustentada en valores del humanismo cristiano, con las competencias pertinentes a las demandas del país, motivándolas a contribuir en la actividad productiva y de servicios a través de su inserción laboral y el emprendimiento

### **Visión**

Ser un referente en el desarrollo de las personas. En este contexto, CEDUC-UCN se compromete a:

Estar entre las instituciones de formación más destacadas del país, facilitando la movilidad social de sus alumnos.

Formar personas íntegras, comprometidas con valores, que conciban su educación como un aporte a la sociedad.

### **1.7.- El Diseño Curricular**

La articulación en los contenidos curriculares está orientada a un currículum que potencie en cada estudiante los valores, conocimientos, habilidades, destrezas, hábitos, motivaciones y actitudes tendientes a una formación integral. La estructura curricular es flexible pensando en la perspectiva de la educación continua.

La adopción y desarrollo de un proceso de aprendizaje basado en modelos conlleva necesariamente una lógica para el desarrollo curricular de las diversas disciplinas, de manera de acortar la brecha entre la formación técnica y los requerimientos del mundo del trabajo y la sociedad. Esto retroalimenta permanentemente el “Plan de Estudios”, el perfil de egreso y las estrategias metodológicas y didácticas del área docente.

El desarrollo de planes curriculares exige un estudio detallado de lo que ocurre tanto al interior como en el entorno de la identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas; para comprender las reales necesidades de

cambios, en virtud de: Las demandas del sistema de educación técnica, el mundo productivo y el mundo social vinculado a cada carrera.

Posteriormente, se precisa el perfil de egreso considerando la mirada externa del entorno y la mirada interna. Respecto a los perfiles de ingreso, los recursos con los que se cuenta y las necesidades de formación de sus alumnos.

Entre los elementos generales que estructuran el perfil de egreso se deben considerar aspectos tales como:

- Un adecuado equilibrio en generalidad y especificidad.
- Que se acompañe de un número importante de experiencias de aprendizaje de tipo práctico.
- Que facilite la empleabilidad.
- Que cuente con procedimientos de coordinación transversal y longitudinal (por semestres y por líneas de conocimientos) que permitan y faciliten la integración a nivel de contenidos y experiencias de aprendizaje, pudiendo establecerse actividades multidisciplinarias.

**Una herramienta para el docente:** es el sistema de control y seguimiento del desempeño de los alumnos, en el informe de notas que se encuentra en el sistema:

Centro de Formación Técnica CEDUC-UCN											Pagina : 1 de 2							
<b>Informe de Notas</b>											Fecha : 08/01/2017							
Año 2016																		
Periodo 2																		
Docente : TALAMILLA SEGOVIA FRANCO MARCELO																		
Asignatura Real : AB-110-2 INGLÉS II																		
Asignatura Malla : AB-110-2 INGLÉS II																		
Sección : 1																		
Horas : 108											Jornada : DIURNA							
Carrera : ANAB (ANAB) ADMINISTRACIÓN BILINGUE																		
Nómina de Alumnos	Notas										P R O M	S E M E	E X A M	E X A M	R E P.	N O T A	F I N A L	% A S I S
	15,00%	20,00%	35,00%	20,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								
1 19710080-4 ANAB ACUÑA CASTRO PAULINA FERNANDA	6,5	5,6	6,5	6,9	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	0,0	0,0	6,4	97			
2 19445435-4 ANAB BRUNA JACHURA JAVIERA PAZ	3,2	4,0	5,6	6,8	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	5,3	75			
3 19692165-6 ANAB CANGANA JOPIA PAULINA ALEJANDRA DEL ROSARIO	1,0	1,0	1,0	1,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	1,2	16			
4 19692441-8 ANAB CARVAJAL VALLEJOS DEYNA PAOLA	6,3	5,4	6,1	6,6	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,2	0,0	0,0	6,2	88			
5 18793886-4 ANAB COLLAO RETAMAL GABRIELA ANDREA	6,9	6,8	5,8	1,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	5,0	75			
6 19397711-1 ANAB ESGUIVEL CANALES MELANIE FRANCISCA	5,4	6,1	5,2	6,6	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	5,9	75			
7 19259247-4 ANAB FARFAN GUZMAN MARJORIE ALEJANDRA	6,4	6,1	6,6	6,6	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,5	0,0	0,0	6,5	88			
8 18518380-5 ANAB HATIBOVIC MANQUEZ HELGA ZULEMA	6,2	6,8	6,5	6,6	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,6	0,0	0,0	6,6	75			
9 17723886-5 ANAB HENRIQUEZ OLAVARRIETA VICENTE ANDRES	7,0	6,6	6,9	7,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	6,9	94			
10 17437230-5 ANAB MAMANI MAMANI JASMINE CAROLINA	7,0	6,8	6,9	7,0	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	6,9	94			
11 19711335-9 ANAB MASSIDA ARAYA FABIAN IGNACIO	1,0	1,0	1,0	1,0	4,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	1,4	50			
12 19968899-4 ANAB MORA ROJAS SARAI CELINE	5,5	2,9	5,2	1,0	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	4,1	75			
12 19968899-4 ANAB MORA ROJAS SARAI CELINE	5,5	2,9	5,2	1,0	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	0,0	0,0	4,1	75			
13 19104833-3 ANAB RUBIO RIVERA KATALINA ANDREA	6,9	6,9	6,8	6,6	6,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,6	0,0	0,0	6,6	88			
14 19398957-8 ANAB SEGOVIA SOTO MARIA JESUS	7,0	6,6	7,0	7,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,9	0,0	0,0	6,9	100			
TALAMILLA SEGOVIA FRANCO MARCELO											COORDINACIÓN DE ÁREA							

Los registros académicos en línea y la posibilidad de cambiar o anular una evaluación que tuvo desviaciones o fue mal aplicada también tienen oportunidad de mejora cuando el docente y el Jefe de Área detectan las

brechas en el proceso formativo, esto pasa al análisis de la subdirección y cuando es necesario se solicita a la Dirección Académica.

Este proceso es acompañado por el Encargado de Estudios, quien controla la aplicación de las medidas correctivas, en esto las Coordinadoras de Área fiscalizan el proceso y transfieren los cambios en el sistema resguardando la evidencia y los registros para su trazabilidad.

Centro de Formación Técnica CEDUC-UCN		<b>Informe de Rendimiento Alumnos</b>				Pagina : 2 de 2 Fecha : 08/01/2017	
		Año 2016					
		Periodo 2					
Docente :	TALAMILLA SEGOVIA FRANCO MARCELO						
Asignatura Real :	AB-110-2	INGLÉS II					
Asignatura Malla :	AB-110-2	INGLÉS II					
Sección :	1						
Horas :	108			Jornada :		DIURNA	
Carrera :	ANAB (ANAB)	ADMINISTRACIÓN BILINGUE					

Evaluación / Nota	1,0 - 2,9	3,0 - 3,9	4,0 - 4,9	5,0 - 5,9	6,0 - 7,0	Total Alumnos
Evaluación 1	2 (14%)	1 (7%)		2 (14%)	9 (64%)	14 (100%)
Evaluación 2	3 (21%)		1 (7%)	3 (21%)	7 (50%)	14 (100%)
Evaluación 3	2 (14%)			4 (29%)	8 (57%)	14 (100%)
Evaluación 4	4 (29%)				10 (71%)	14 (100%)
Evaluación 5	1 (7%)		2 (14%)		11 (79%)	14 (100%)

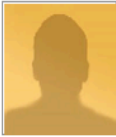
_____	_____
TALAMILLA SEGOVIA FRANCO MARCELO	COORDINACIÓN DE ÁREA

- En estos informes, el docente tiene en forma inmediata el porcentaje del comportamiento que presenta el rendimiento en la evaluación aplicada, esto nos lleva, inmediatamente a atender a la calidad del instrumento y el cumplimiento de los protocolos necesarios para su aplicación y el

sistema de corrección a, tendiendo a los contextos desarrollados en el proceso de formación, teórico-práctica.

- Este elemento diagnóstico, nos sirve para ir evaluando los desempeños y los estándares de aprendizaje según sus respectivos Aprendizajes Esperados y sus respectivos criterios de evaluación y de desempeño docente en sus procesos de evaluación.

**SESIÓN ACTIVA**



**13648472**  
Angello Cristian  
Piñones González

**SUBMÓDULOS**

- Principal
- Carga Académica
- Ingreso Asistencia
- Recuperación de Clases
- Ingreso de Notas
- Planificaciones
- Libro de Clases
- Informe Final Asignatura

**LIBRO DE CLASES - REPORTE DE AVANCE**

Sede : ANTOFAGASTA  
Carrera : MECÁNICA DE EQUIPO PESADO  
Asignatura : FUNDAMENTOS DE HIDRONEUMÁTICA  
Sección : 2  
N° Docentes : 1  
Horas Programa : 0  
Observación : Ninguna

[Volver Atrás](#)

DOCENTES DEL CURSO:

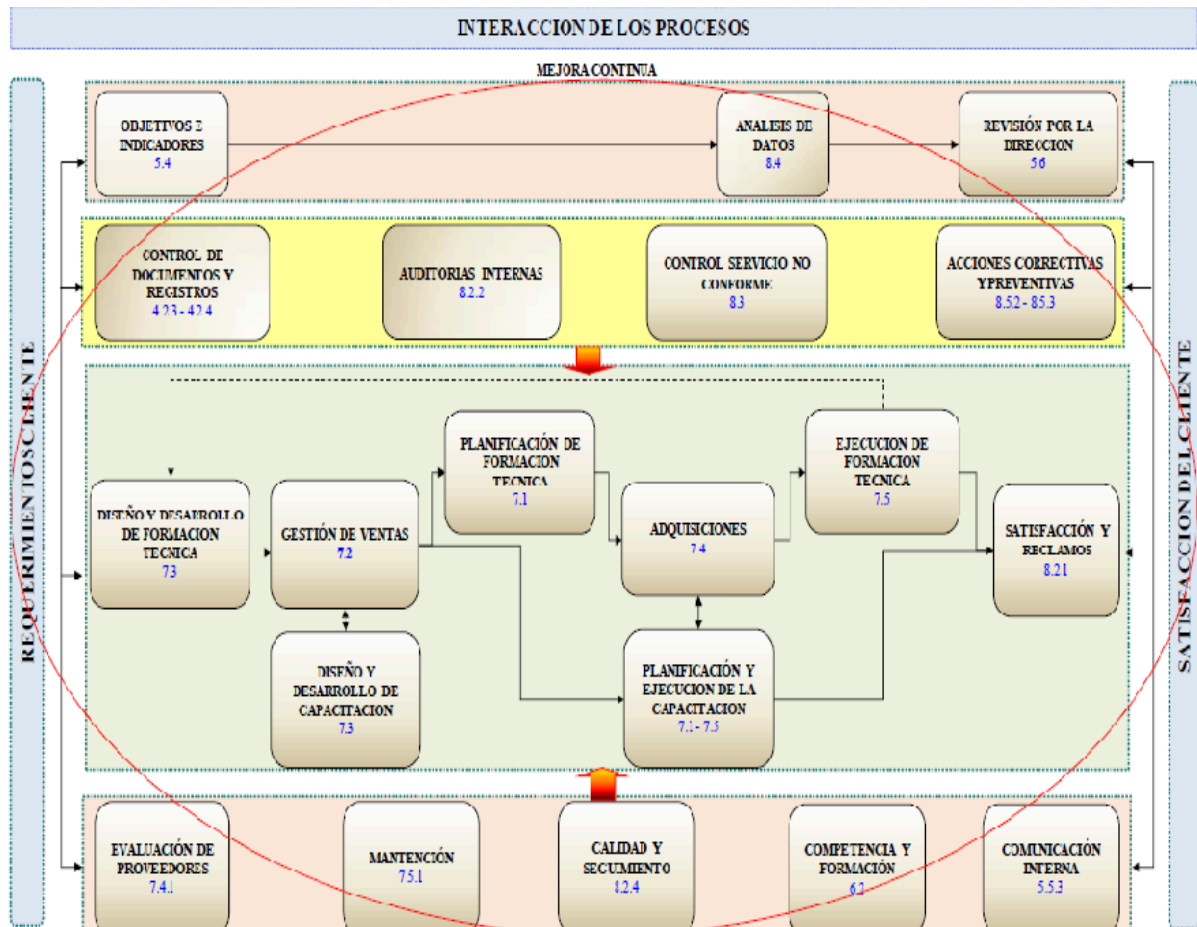
Código Docente	Nombre Docente
13648472	Angello Cristian Piñones Gonzalez

RESUMEN DE AVANCE DE HORAS Y CONTENIDOS EN LIBRO DE CLASES:

Nombre Unidad	Contenidos Pasados	Contenidos Planificados	Avance de Contenidos	Hrs Realizadas	Hrs Planificadas	Avance de Horas
Reconocer los conceptos básicos de la hidroneumática en la maquinaria pesada.	0	7	0 %	3	0	No Aplica.
Identificar los fenómenos físicos que rigen en la hidroneumática.	0	3	0 %	0	0	No Aplica.
Implementar circuitos hidroneumáticos básicos, medios y avanzados en simulador aplicando normativas de	0	10	0 %	0	0	No Aplica.

El registro de los programas mantiene el control de los cumplimientos de los docentes respecto de sus avances en la formación, estos son supervizados por los Jefes de Área y en forma remota por el Administrador de la red quien reporta cuando no hay cumplimientos, no obstante esto, la subdirección y el Jefe de área es el primero en saber y chequear estas desviaciones en el proceso formativo y técnico.





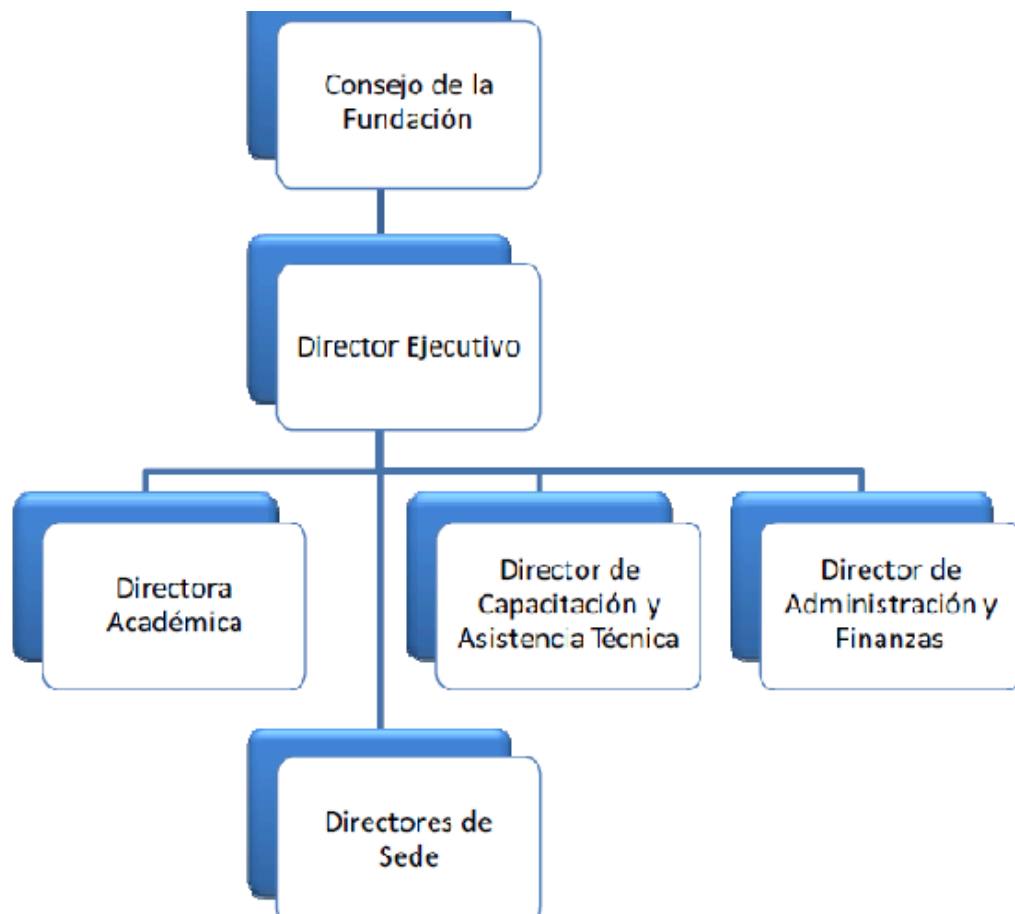
En la figura que se observa en la siguiente imagen podemos apreciar, el sistema de flujo que la organización tiene de sus procesos, en ella se aprecian las distintas áreas y sus interrelaciones, el éxito o fracaso, pasa por tener una organización educativa con estructuras organizacionales y equipos de trabajo armónicos, eficientes y efectivos, con una alta capacidad de reacción ante las oportunidades de mejora en la calidad del sistema global que sustenta la formación técnica. Donde las variables son múltiples y complejas, pues traspasan el aula y la formación en una pizarra, o con solo uso de las TIC'S, se requiere de infraestructura y equipamiento junto a capacitación y vinculación con el sector empresarial y productivo.

## II.- Parte:

### Análisis del Diagnóstico Situacional por Áreas

#### 1.- Área Liderazgo:

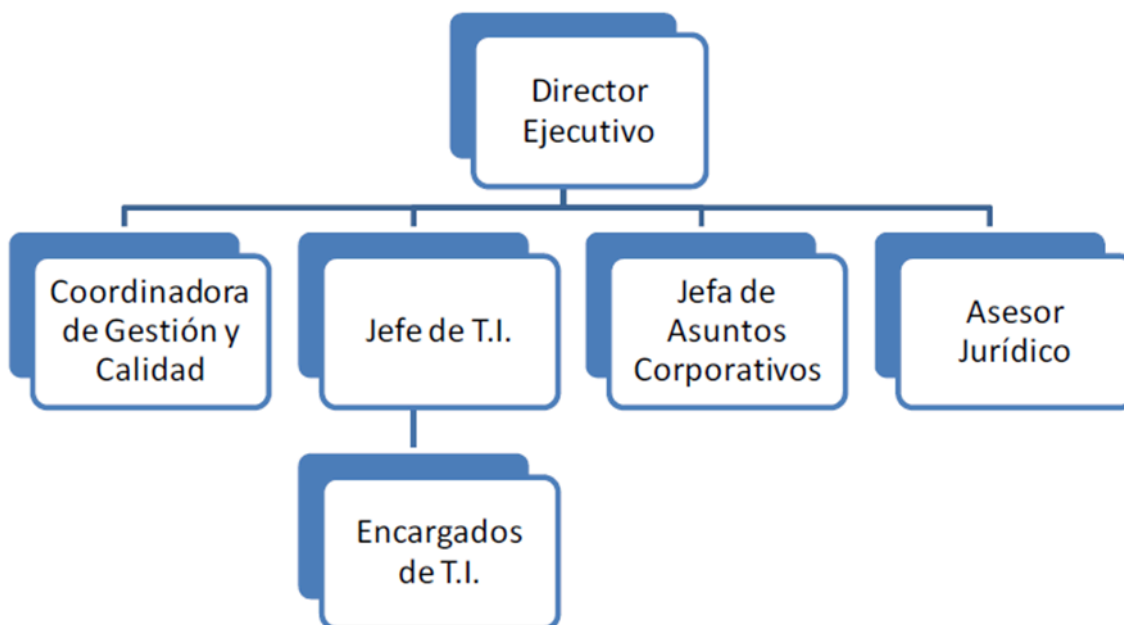
1.1 Las prácticas desarrolladas por la Dirección Ejecutiva, están definidas en buena medida en el perfil de su cargo, en el cual es responsable de todas las sedes de CEUC-UCN y responde al Consejo Directivo de la Universidad Católica del Norte.



Las funciones y atribuciones del Consejo se encuentran señaladas en los Estatutos de la Fundación. Entre las principales se destacan:

- a) Diseñar los planes de trabajo y de desarrollo de la Fundación;
- b) Administrar la Fundación y velar por la correcta aplicación de sus recursos;
- c) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de la Fundación;

- d) Fijar las políticas de contratación y remuneraciones del personal de la Fundación;
- e) Aprobar los convenios que celebre la Fundación;
- f) Autorizar el establecimiento de sedes u oficinas de la Fundación en cualquier punto del territorio nacional.
- g) Aprobar el reglamento de organización académica de la Fundación;
- h) Dictar los reglamentos necesarios para el funcionamiento de la Fundación;
- i) Aprobar los estados financieros anuales de la Fundación y la Memoria que presente el Presidente.
- j) Calificar las inhabilidades e incapacidades de los Consejeros para el ejercicio de sus cargos. En: Informe Institucional de Autoevaluación; C.F.T. CEDUC-UCN, Julio 2010, página 29.



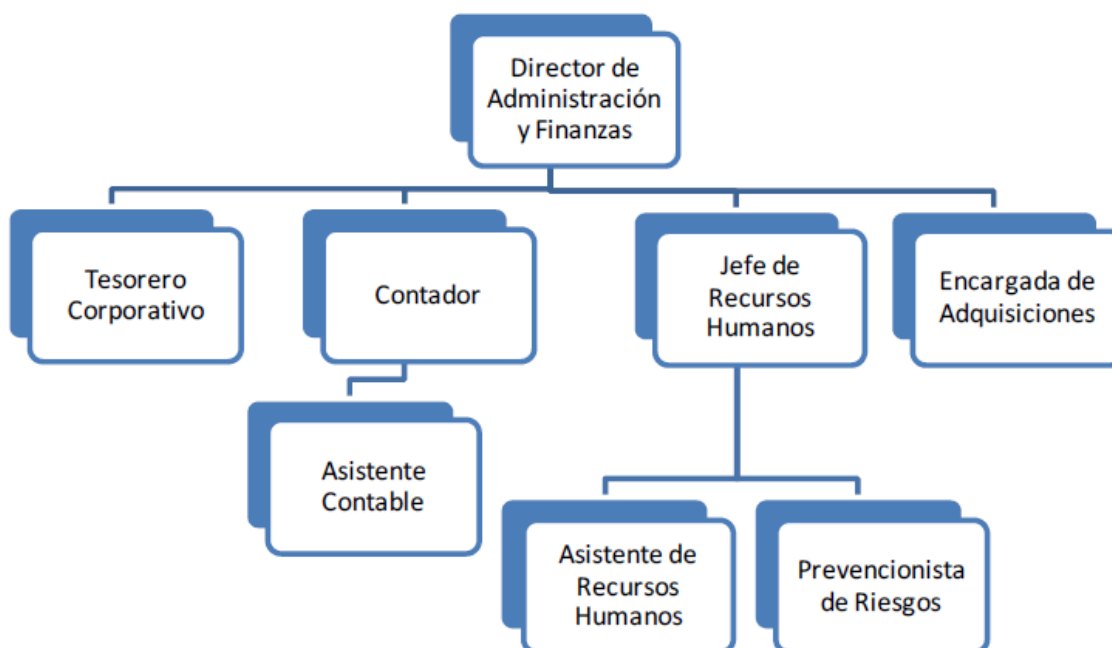
El Director Ejecutivo es el nexo formal con el Consejo de la Fundación, y ejerce el Gobierno de la institución a la cual representa, con las facultades que establecen los Estatutos y aquellas que le otorgue el Consejo de la Fundación



en ejercicio de sus atribuciones. Tiene todas las facultades de gobierno y administración necesarias para la conducción de la institución, con las limitaciones que los mismos Estatutos establecen.

La Dirección Ejecutiva y su estilo de conducción junto con su rol de fundador de CEDUC-UCN hacen del equipo de gestión del PEI un pilar en el avance académico de la institución, la cual desde su origen sea definido como una Fundación sin fines de lucro y con meta de formar técnicos para Chile.

El proceso de elaboración del Plan de Desarrollo Institucional 2005-2010 se inicia con la presentación por parte del equipo de Dirección Ejecutiva, de un análisis de la gestión en los periodos anteriores, de los resultados del proceso de autoevaluación, de la normativa legal vigente, del primer análisis interno y externo, así como un conjunto de características de la Institución. La presentación se realiza al equipo de trabajo invitado, dándose inicio a su análisis, discusión y enriquecimiento por parte de la comunidad. Los resultados de la discusión permiten identificar: Análisis externo e interno, principios, valores, visión, misión, objetivos estratégicos, objetivos operacionales, metas y actividades. Extracto del autor; desde: "Informe Institucional de Autoevaluación; C.F.T. CEDUC-UCN, Julio 2010".



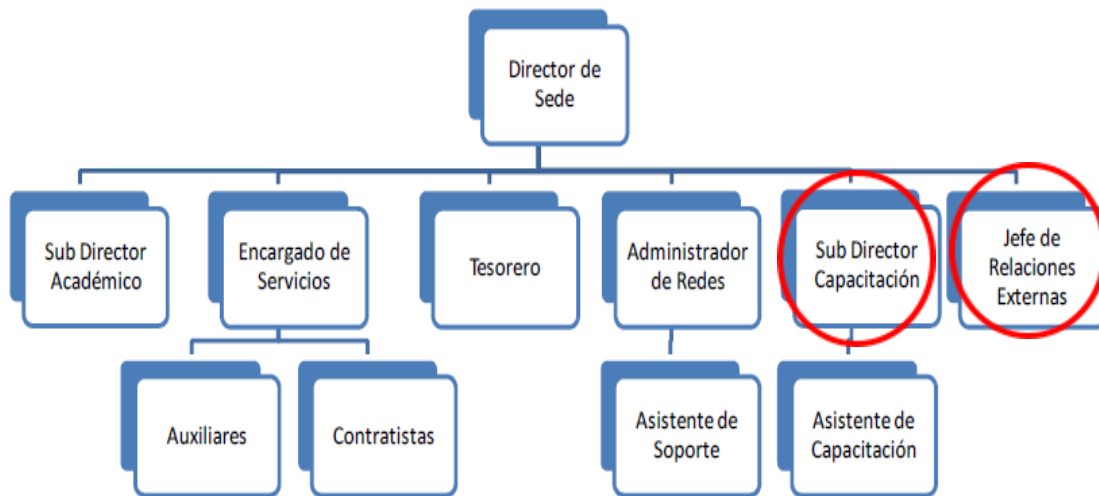
La Dirección de finanzas, tiene por misión la administración de los recursos y el control de los activos fijos, junto a ello administra y redistribuye los ingresos financieros de la Institución, la cual cabe destacar, desde su nacimiento es una Fundación sin Fines de lucro y que ha reutilizado sus ganancias invirtiendo en equipamiento para las carreras de la cada una de sus sedes.

LA sede de Antofagasta, dado su contexto y ubicación geográfica, se torna la más compleja en términos de su administración financiera, pues su sustentabilidad, y autofinanciamiento es una debilidad en relación a otros centros de educación Técnico Profesional de Nivel Superior, pues:

- No cuenta con los recursos suficientes para el marketing, sobre el cual tampoco hay una autonomía pues depende de la Dirección Central en la Sede de Coquimbo.
- Otra de las debilidades pasa por la composición socioeconómica de sus alumnos, los cuales solo en un 45% aproximadamente pueden recibir subsidios del estado o bien gratuidad, incluida la beca nuevo Milenio para los CFT.

- El punto de equilibrio a nivel financiero pasa por una matrícula de 750 alumnos en su rango mínimo para auto-sustentarse, esta debilidad ha sido vista por la comisión del Consejo Nacional de Acreditación y pone bajo amenaza la continuidad del proyecto CEDUC sede Antofagasta, esto fue un de las conclusiones de la última re-acreditación el año 2015.
- Las oportunidades para romper esta debilidad que tiene en el punto de equilibrio a la institución pasa por mejorar las estrategias de formación en el área de la capacitación continua, teniendo como foco para ello el trabajo dirigido al mundo de los trabajadores que no tiene certificaciones o bien requieren de títulos de Nivel Técnico Superior, con 5 semestres.
- El área financiera en este sentido y la Dirección Ejecutiva deben gestionar los recursos económicos para activar el área de extensión con el objetivo de ir tras la búsqueda de convenios con el mundo de la empresa y así, lograr apalancar mayores recursos enfocando la formación a un campo que va más allá de los alumnos TP de nivel Medio o Científico Humanistas, sin considerar que estos aún prefieren la formación universitaria o bien aquella que les brinda la oportunidad de vincularse, articularse con la Educación Superior sea un Instituto profesional o Universidad, esta; es la gran debilidad que hoy experimenta la sede.

La estructura administrativa de la sede, pasa por un orden vertical, con un modelo de gestión que hoy no garantiza la discusión abierta dentro de las sedes, dando como resultado una comunicación más bien vertical con áreas de trabajo, pero que no se integran en un quehacer colectivo. Ver diagrama organizacional.



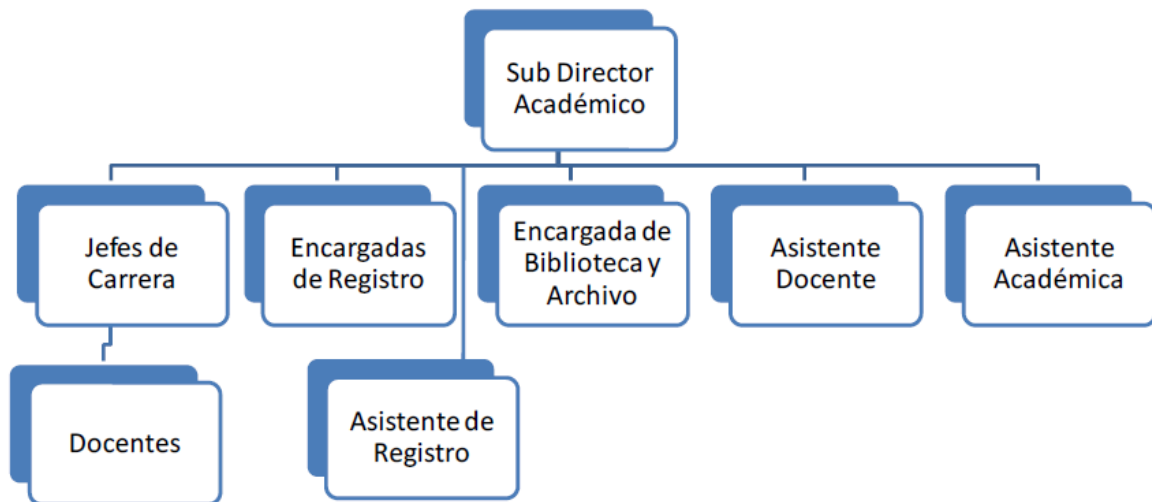
A nivel de diagnóstico también debemos destacar la condición de la sede de Antofagasta, la cual hoy no cuenta con un Encargado de Servicios, ni con un encargado de Activos que cuide de los equipos y herramientas, quedando estas bajo la supervisión y control de la Subdirección y de los Jefes de Área. Esto, en definitiva, desvía la energía de las acciones pedagógicas y formativas a un trabajo administrativo que consume tiempos que debieran ser utilizados en las mejoras de tipo académico y en la formación de docentes/instructores que formen técnicos con mayores competencias técnicas y específicas.

Hoy en día la figura del Subdirector de Capacitación está fuera de la estructura, ver figura destacada en círculo rojo; solo funciona una Coordinadora de Capacitación, quien cumple múltiples funciones, desde cotizar hasta armar descriptores de cursos.

El Jefe de Relaciones Externas, es hoy reemplazado por la Coordinadora de Admisión, cambiando de alguna forma el foco estratégico, pues este apunta, no solo al mundo de la Educación Técnica TP o E.M.C. Humanista. Perdiéndose la oportunidad de apuntar a otros nichos de negocios como el de las empresas y los trabajadores a través de sus sindicatos.

La Subdirección Académica, hoy soporta la conducción de múltiples áreas, algunas de ellas fusionadas, y otras bajo la administración de la Dirección de Sede.

En este contexto las fortalezas del área académica se ven menguadas pues debe restar tiempos y energía al foco de la gestión académica y a la mejora de los sistemas y metodologías de los docentes, mayoritariamente Ingenieros o Técnicos, los cuales bajo una estructura de jornadas parciales a honorarios tiene una rotación de un 25% anual, lo cual debilita el proceso formativo, al cambiar docentes y volver a formar en la parte instruccional a los nuevos técnicos o ingenieros que entran al mundo de la formación TP.



Este contexto, hoy, el año 2016, el Semestre fue subsanada con el contrato a jornada parcial de un profesional del mundo de la educación, quien apoya la labor académica y formativa, cooperando dentro de sus funciones al seguimiento de la calidad de los instrumentos de evaluación y al acompañamiento docente en aula.

Un área de mejora está en el área de Registro, en donde se ven las prácticas y el proceso de titulación; la cual, tiene oportunidades de mejora, al involucrar a los Jefes de Área a la ejecución de labores de acompañamiento en las prácticas profesionales.



Otra mejora sería disponer de lagunas horas de contrato de los Jefes de Área a las empresas para mejorar sus competencias y obtener pasantías para ellos y sus alumnos.

Esto, a su vez abre nuevas puertas y oportunidades de negocio al direccionar parte de su tiempo y energía abriendo empresas y con ello la difusión de sus carreras y mallas e estudio.

## 2.- Área Gestión Curricular:

- Organización Curricular:

← → ↻ ⓘ intranet.ceduc.cl/extranet/reporteSinInformeFinalVer.aspx?d=wqTCpMKow5zCqsOhw5nDnsK7wr7CtMOdwqrDncOZw57Cv



[Volver Atrás](#)

### Reporte Docentes que no han llenado Informe Final de Asignatura

Año	Periodo	SeDE	Carrera	Ramo	Sección	Rut	Docente
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPAE03	PAE-130-2	1	12838641	Susan Mabel Aguirre Zuñiga
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPAE03	PAE-130-2	2	12838641	Susan Mabel Aguirre Zuñiga
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPAE03	PAE-210-0	1	15343064	ALEJANDRO ENRIQUE CACERES AGUIRRE
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPAE03	PAE-210-0	2	15343064	ALEJANDRO ENRIQUE CACERES AGUIRRE
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPAE03	PAE-220-1	1	15020369	RODRIGO ALEJANDRO HENRÍQUEZ VELÁSQUEZ
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPAE03	PAE-220-1	2	15020369	RODRIGO ALEJANDRO HENRÍQUEZ VELÁSQUEZ
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPAE03	PAE-230-0	1	12838641	Susan Mabel Aguirre Zuñiga
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPAE03	PAE-230-0	2	12838641	Susan Mabel Aguirre Zuñiga
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPCI03	PCI-110-2	1	15019703	PABLO PATRICIO MORENO PASTENES
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPCI03	PCI-120-2	1	11549349	Marcia de Lourdes Retamal Flores
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPCI03	PCI-130-2	1	15020369	RODRIGO ALEJANDRO HENRÍQUEZ VELÁSQUEZ
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPCI03	PCI-140-2	1	15019703	PABLO PATRICIO MORENO PASTENES
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPCI03	PCI-160-2	1	15019703	PABLO PATRICIO MORENO PASTENES
2016	2	ANTOFAGASTA	ANPCI03	PCI-170-2	1	14108951	CAROLINA ESTER ALCAYAGA SOTO

Los no cumplimientos en los sistemas de registro, quedan trazados en la plataforma y son aspectos importantes en la evaluación de desempeño, en particular, del Jefe de área y de las Coordinadoras académicas.

**SUBMODULOS** [Volver Atrás](#)

- Principal
- Carga Académica
- Ingreso Asistencia
- Recuperación de Clases
- Ingreso de Notas
- Planificaciones
- Libro de Clases
- Informe Final Asignatura

**DOCENTES DEL CURSO:**

Código Docente	Nombre Docente
13648472	Angello Cristian Piñones Gonzalez

**RESUMEN DE AVANCE DE HORAS Y CONTENIDOS EN LIBRO DE CLASES:**

Nombre Unidad	Contenidos Pasados	Contenidos Planificados	Avance de Contenidos	Hrs Realizadas	Hrs Planificadas	Avance de Horas
Reconocer los conceptos básicos de la hidroneumática en la maquinaria pesada.	0	7	0 %	3	0	No Aplica.
Identificar los fenómenos físicos que rigen en la hidroneumática.	0	3	0 %	0	0	No Aplica.
Implementar circuitos hidroneumáticos básicos, medios y avanzados en simulador aplicando normativas de seguridad y especificaciones del fabricante.	0	10	0 %	0	0	No Aplica.
Reconocer el sistema hidroneumático de la maquinaria pesada.	0	4	0 %	0	0	No Aplica.
Reconocer conceptos básicos de Prevención de Riesgos.	0	12	0 %	0	0	No Aplica.
Identificar las causas de los accidentes laborales.	0	3	0 %	0	0	No Aplica.

**AVANCE DE HORAS PLANIFICADAS EN LIBRO DE CLASES:**

Buscar:

Nombre Unidad	Fecha	TEO	PRAC	EVAL	TERR	Hrs. Realizadas	Comentario	Código Docente
Reconocer los conceptos básicos de la hidroneumática en la maquinaria pesada.	2016-03-15	2		1		3	Se realiza presentación del sub modulo. Se realiza evaluación diagnóstica. Se realiza revisión de evaluación diagnóstica.	13648472

**AVANCE DE CONTENIDOS PLANIFICADOS EN LIBRO DE CLASES:**

Buscar:

Nombre Unidad	Nombre Contenido	Pasado	Código Docente	En Clases
Reconocer los conceptos básicos de la hidroneumática en la maquinaria pesada.	Compresibilidad de los fluidos.	No		0
		No		0

En la figura se muestra, el sistema de reporte y registro de los contenidos curriculares que los docentes deben ir evidenciando en su Libro Electrónico, en

él se aprecian los distintos porcentajes de logro según contenidos y Aprendizajes Esperados.

Esto, lleva a tener una radiografía y un contexto del desarrollo en el aula, el cual va acompañado del seguimiento de las actividades del proceso formativo.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE 2016	ANTOFAGASTA
Demuestra una preocupación por el rendimiento del curso.	89%
Logra mantener la atención de los alumnos en clases en un ambiente de respeto	90%
Entrega las calificaciones oportunamente. (plazo 15 días)	90%
Demuestra dominio en las materias que enseña.	92%
Desarrolla en clases la pauta de corrección de cada evaluación sumativa.	88%
Define claramente el objetivo y/o aprendizaje esperado de la clase en la pizarra o en presentaciones.	91%
Responde claramente las preguntas sobre los contenidos de la asignatura o módulo.	90%
Relaciona los temas de su clase con el futuro campo laboral.	88%
<b>EVALUACIÓN SATISFACCIÓN INSTITUCIONAL DOCENTES</b>	
La Institución le proporciona la infraestructura y material audiovisual necesario para realizar su labor docente, cuando lo ha solicitado anticipadamente.	86%
Recomendaría a sus conocidos integrarse a la Institución	87%
Se siente integrado al cuerpo docente de CEDUC-UCN.	93%

En el siguiente cuadro observamos los indicadores de logro y los descriptores, que en definitiva van establecer el nivel de desempeño y logro del docentes, el cual es apoyado en formación, si sus resultados no están en el estándar mínimo del 85% de logro.

- **Acción docente en el Aula:**

Las áreas de medición se evalúan en una escala del 1.0 al 5.0, estableciendo el nivel mínimo en la nota inferior a 3.5; lo cual entra, dentro de la categoría de insatisfactorio, requiriéndose allí la aplicación de remediales.

<b>DOMINIO</b>	<b>Relaciona los temas de su clase con el futuro campo del quehacer laboral.</b>	<b>1367562</b>	<b>4,9</b>
	Total Relaciona los temas de su clase con el futuro campo del quehacer laboral.		4,9
	Demuestra dominio y seguridad en los temas que expone.	1367562	5,0
	Total Demuestra dominio y seguridad en los temas que expone.		5,0
	Presenta un dominio de grupo y lenguaje acorde al nivel de educación superior.	1367562	5,0
	Total Presenta un dominio de grupo y lenguaje acorde al nivel de educación superior.		5,0
	Responde con buenos argumentos a las preguntas de los alumnos.	1367562	5,0
	Total Responde con buenos argumentos a las preguntas de los alumnos.		5,0
	Hace buen uso de Recursos Pedagógicos al entregar los contenidos.	1367562	4,9
	Total Hace buen uso de Recursos Pedagógicos al entregar los contenidos.		4,9
<b>INTERACCIÓN</b>	Propicia un clima que favorece la participación del alumno en clases.	1367562	4,9
	Total Propicia un clima que favorece la participación del alumno en clases.		4,9

	Desarrolla las clases en un ambiente de respeto.	1367562	5,0
	Total Desarrolla las clases en un ambiente de respeto.		5,0
	Demuestra interés en que los alumnos comprendan las materias.	1367562	5,0
	Total Demuestra interés en que los alumnos comprendan las materias.		5,0
	Maneja un volumen de voz adecuado para el grupo.	1367562	5,0
	Total Maneja un volumen de voz adecuado para el grupo.		5,0
	Define términos y conceptos técnicos en forma adecuada para facilitar el aprendizaje del estudiante.	1367562	5,0
	Total Define términos y conceptos técnicos en forma adecuada para facilitar el aprendizaje del estudiante.		5,0
	Orienta y supervisa el trabajo de los alumnos.	1367562	5,0
	Total Orienta y supervisa el trabajo de los alumnos.		5,0
	Se desplaza por distintos sectores del aula durante la clase.	1367562	4,8
	Total Se desplaza por distintos sectores del aula durante la clase.		4,8
<b>CONCLUSIÓN</b>	Realiza una síntesis final.	1367562	4,9
	Total Realiza una síntesis final.		4,9
	Completa el libro de clases.	1367562	5,0
	Total Completa el libro de clases.		5,0
<b>Total general</b>			4,9

## Evaluación a Implementación Curricular: Análisis, 2016, II

### Semestre

NOTAS		
AÑO INGRESO	(Varios elementos)	.Y
JORNADA	D	.Y
CARRERA	(Varios elementos)	.Y
Asignatura/Sexo/Nombre	Promedio notas	Asistencia a clases
⊗ APLICACIONES INDUSTRIALES HIDRÁULICAS, NEUMÁTICAS Y MECÁNICAS	4,4	62,1
⊗ AUTOMATIZACIÓN DE MAQUINARIA	4,3	78,4
⊗ CHANCADO Y MOLIENDA	3,4	65,3
⊗ COMPUTACIÓN APLICADA	4,6	61,6
⊗ CONTROL DE PROCESOS	3,3	52,4
⊗ CONTROL ELECTRÓNICO DE MOTORES DIESEL	4,1	65,5
⊗ DIAGNÓSTICO DE FALLAS	3,9	54,7
⊗ DIAGNÓSTICO DE FALLAS Y HERRAMIENTAS ELECTRÓNICAS	3,0	53,2
⊗ ECONOMÍA	3,7	73,4
⊗ ELECTRÓNICA DE CIRCUITOS INTEGRADOS	5,0	55,7
⊗ ESPESAMIENTO Y FILTRADO	3,4	52,4
⊗ ETICA PROFESIONAL	4,9	74,5
⊗ ÉTICA PROFESIONAL	3,3	67,9
⊗ GEOLOGÍA DE EXPLORACIÓN	4,7	66,3
⊗ GEOLOGÍA DE MINAS	4,5	64,3
⊗ GEOLOGÍA ESTRUCTURAL	1,8	52,5
⊗ GRAFCET Y CONTROL LÓGICO PROGRAMABLE	4,6	61,8
⊗ HIDROMETALURGIA I	2,9	58,9
⊗ INGLÉS I	4,4	57,0
⊗ INGLÉS II	5,3	63,3
⊗ INGLÉS III	5,6	0,0
⊗ INGLÉS TÉCNICO II	5,0	68,6
⊗ INSTALACIONES ELÉCTRICAS	3,0	70,5
⊗ INSTRUMENTACIÓN Y REGULACIÓN PID	4,7	0,0
⊗ INTERFAZ HOMBRE MÁQUINA Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	6,4	82,0
⊗ MANTENCIÓN DE EQUIPO PESADO	3,5	92,8
⊗ MATEMÁTICAS APLICADA I	3,4	51,1
⊗ MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD	5,6	85,9
⊗ MÉTODOS CUANTITATIVOS	4,1	57,5
⊗ MICROPROCESADORES	5,3	78,4
⊗ MOTORES DE COMBUSTIÓN DIESEL	6,0	90,0
⊗ MUESTREO SÓLIDO LÍQUIDO	5,0	73,6
⊗ NEUMÁTICA II	4,1	54,0
⊗ OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA AVANZADA	5,9	0,0
⊗ OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA BÁSICA	5,5	68,7
⊗ SENSORES INDUSTRIALES	3,9	67,4
⊗ SISTEMAS MECÁNICOS	4,4	47,9
⊗ SOFTWARE DE DISEÑO E INTERPRETACIÓN DE PLANOS ELÉCTRICOS	4,8	51,7
⊗ TÉCNICAS DE MUESTREO Y QA/QC	4,4	59,5
⊗ TECNOLOGÍA Y CONTROL DE MÁQUINAS ELÉCTRICAS II	4,3	52,2
⊗ TOPOGRAFÍA	2,4	47,5
⊗ TRANQUE DE RELAVES	3,8	59,4
⊗ TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS	3,0	74,5
<b>Total general</b>	<b>4,2</b>	<b>58,7</b>

El registro global del sistema se muestra en la imagen anterior aquí figuran los distintos módulos y el cruce entre **Promedios de Notas** y la **Asistencia**,

aspecto crucial para medir calidad y desarrollo de niveles de competencia diferenciados, por estos dos indicadores.

La muestra del cuadro siguiente señala el **porcentaje de aprobación** con respecto de la asignatura o módulo de carrera y promedio de notas.

CONDICIÓN CON NOTA		
AÑO INGRESO	2015	↓↑
JORNADA	D	↓↑
CARRERA	(Varios elementos)	↓↑
Asignatura/Condición Aprobación/Nombre	Porcentaje de Aprobación con respecto a la Asignatura	Promedio notas
⊕ APLICACIONES INDUSTRIALES HIDRÁULICAS, NEUMÁTICAS Y MECÁNICAS	100,00%	4,4
⊕ AUTOMATIZACIÓN DE MAQUINARIA	100,00%	4,3
⊕ CONTROL DE PROCESOS	100,00%	4,5
⊕ CONTROL ELECTRÓNICO DE MOTORES DIESEL	100,00%	4,1
⊕ DIAGNÓSTICO DE FALLAS	100,00%	3,9
⊕ DIAGNÓSTICO DE FALLAS Y HERRAMIENTAS ELECTRÓNICAS	100,00%	3,3
⊕ ESPEZAMIENTO Y FILTRADO	100,00%	3,4
⊕ ETICA PROFESIONAL	100,00%	4,9
⊕ ÉTICA PROFESIONAL	100,00%	3,3
⊕ GEOLOGÍA DE EXPLORACIÓN	100,00%	4,7
⊕ GEOLOGÍA DE MINAS	100,00%	4,5
⊕ HIDROMETALURGIA I	100,00%	2,7
⊕ INGLÉS III	100,00%	5,9
⊕ INGLÉS TÉCNICO II	100,00%	4,6
⊕ INSTRUMENTACIÓN Y REGULACIÓN PID	100,00%	4,7
⊕ INTERFAZ HOMBRE MÁQUINA Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	100,00%	6,4
⊕ MANTENCIÓN DE EQUIPO PESADO	100,00%	3,8
⊕ MATEMÁTICAS APLICADA I	100,00%	3,7
⊕ MICROPROCESADORES	100,00%	5,3
⊕ MOTORES DE COMBUSTIÓN DIESEL	100,00%	6,4
⊕ MUESTREO SÓLIDO LÍQUIDO	100,00%	5,0
⊕ OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA AVANZADA	100,00%	5,9
⊕ OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA BÁSICA	100,00%	7,0
⊕ SISTEMAS MECÁNICOS	100,00%	3,3
⊕ TECNOLOGÍA Y CONTROL DE MÁQUINAS ELÉCTRICAS II	100,00%	4,7
⊕ TRANQUE DE RELAVES	100,00%	3,8
⊕ TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS	100,00%	3,0
<b>Total general</b>		<b>4,3</b>

CONDICIÓN ASISTENCIA		
AÑO INGRESO	(Varios elementos)	▼
JORNADA	D	▼
CARRERA	(Varios elementos)	▼
Asignatura/Condición Asistencia/Nombre	Condición de Asistencia con respecto a la Asignatura	Asistencia a clases
☐ APLICACIONES INDUSTRIALES HIDRÁULICAS, NEUMÁTICAS Y MECÁNICAS	100,00%	62,1
☐ AUTOMATIZACIÓN DE MAQUINARIA	100,00%	78,4
☐ CHANCADO Y MOLIENDA	100,00%	65,3
☐ COMPUTACIÓN APLICADA	100,00%	61,6
☐ CONTROL DE PROCESOS	100,00%	52,4
☐ CONTROL ELECTRÓNICO DE MOTORES DIESEL	100,00%	65,5
☐ DIAGNÓSTICO DE FALLAS	100,00%	54,7
☐ DIAGNÓSTICO DE FALLAS Y HERRAMIENTAS ELECTRÓNICAS	100,00%	53,2
☐ ECONOMÍA	100,00%	73,4
☐ ELECTRÓNICA DE CIRCUITOS INTEGRADOS	100,00%	55,7
☐ ESPESAMIENTO Y FILTRADO	100,00%	52,4
☐ ETICA PROFESIONAL	100,00%	74,5
☐ ÉTICA PROFESIONAL	100,00%	67,9
☐ GEOLOGÍA DE EXPLORACIÓN	100,00%	66,3
☐ GEOLOGÍA DE MINAS	100,00%	64,3
☐ GEOLOGÍA ESTRUCTURAL	100,00%	52,5
☐ GRAFCET Y CONTROL LÓGICO PROGRAMABLE	100,00%	61,8
☐ HIDROMETALURGIA I	100,00%	58,9
☐ INGLÉS I	100,00%	57,0
☐ INGLÉS II	100,00%	63,3
☐ INGLÉS III	100,00%	0,0
☐ INGLÉS TÉCNICO II	100,00%	68,6
☐ INSTALACIONES ELÉCTRICAS	100,00%	70,5
☐ INSTRUMENTACIÓN Y REGULACIÓN PID	100,00%	0,0
☐ INTERFAZ HOMBRE MÁQUINA Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS	100,00%	82,0
☐ MANTENCIÓN DE EQUIPO PESADO	100,00%	92,8
☐ MATEMÁTICAS APLICADA I	100,00%	51,1
☐ MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD	100,00%	85,9
☐ MÉTODOS CUANTITATIVOS	100,00%	57,5
☐ MICROPROCESADORES	100,00%	78,4
☐ MOTORES DE COMBUSTIÓN DIESEL	100,00%	90,0
☐ MUESTREO SÓLIDO LÍQUIDO	100,00%	73,6
☐ OFIMÁTICA II	100,00%	54,0
☐ OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA AVANZADA	100,00%	0,0
☐ OPERACIÓN DE MAQUINARIA PESADA BÁSICA	100,00%	63,7
☐ SENSORES INDUSTRIALES	100,00%	67,4
☐ SISTEMAS MECÁNICOS	100,00%	47,9
☐ SOFTWARE DE DISEÑO E INTERPRETACIÓN DE PLANOS ELÉCTRICOS	100,00%	51,7
☐ TÉCNICAS DE MUESTREO Y QA/QC	100,00%	59,5
☐ TECNOLOGÍA Y CONTROL DE MÁQUINAS ELÉCTRICAS II	100,00%	52,2
☐ TOPOGRAFÍA	100,00%	47,5
☐ TRANQUE DE RELAVES	100,00%	59,4
☐ TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS	100,00%	74,5
<b>Total general</b>		<b>58,7</b>



Los alumnos al participar de la evaluación docente, juegan un rol fundamental pues señalan las debilidades y fortalezas del proceso formativo y de las cualidades pedagógicas del docente, aquellas destacables y las que deben ser mejoradas y apoyadas por la institución y sus directivos en un proceso de formación continua en las competencias instruccionales.

NOMBRE	SEXO	CARRERA	SEDE	AÑO INGRESO	ANTO	PEÑO	REMO	NOBREMOM	JOADRA	N. C T1	N. C T2	N. C T3	Promedio	Condición	Condición Asistencia
BÁRBARA DANIELA ROMERO DÍAZ	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFA GAS TA	2016	20	20	2	A	EC	D	1		1	Reprobado	No Crítico
DEYNA PAOLA CARVAJAL VALLEJOS	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFA GAS TA	2016	20	20	2	A	EC	D	4,5		4,5	Aprobado	No Crítico
FABIÁN IGNACIO MASSIDA ARAYA	M	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFA GAS TA	2016	20	20	2	A	EC	D	2,6		2,6	Reprobado	No Crítico
GABRIELA ANDREA COLLAO RETAMAL	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFA GAS TA	2016	20	20	2	A	EC	D	1		1	Reprobado	Crítico
HELGA ZULEMA HATIBOVIC MANQUEZ	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFA GAS TA	2016	20	20	2	A	EC	D	5,4		5,4	Aprobado	No Crítico
JASMINE CAROLINA MAMANI MAMANI	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFA GAS TA	2016	20	20	2	A	EC	D	6,1		6,1	Aprobado	No Crítico
JAVIERA PAZ BRUNA JACHURA	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFA GAS TA	2016	20	20	2	A	EC	D	3,7		3,7	Reprobado	No Crítico

							0-0								
KATALINA ANDREA RUBIO RIVERA	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFAGAS TA	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-21 0-0	EC ON OMÍA	D	3,1			3,1	Reprobado	No Crítico
MARIA JESUS SEGOVIA SOTO	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT OFAGAS TA	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-21 0-0	EC ON OMÍA	D	4,2			4,2	Aprobado	No Crítico
MARJORIE ALEJANDRA FARFÁN GUZMAN	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-21 0-0	EC ON OMÍA	D	3,6			3,6	Reprobado	No Crítico
MELANIE FRANCISCA ESQUIVEL CANALES	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-21 0-0	EC ON OMÍA	D	5			5	Aprobado	No Crítico
PAULINA ALEJANDRA DEL ROSARIO CANGANA JOPIA	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-21 0-0	EC ON OMÍA	D	1			1	Reprobado	Crítico
PAULINA FERNANDA ACUÑA CASTRO	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-21 0-0	EC ON OMÍA	D	3,6			3,6	Reprobado	No Crítico
SARAI CELINE MORA ROJAS	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-21 0-0	EC ON OMÍA	D	3,2			3,2	Reprobado	No Crítico
VICENTE ANDRES HENRIQUEZ OLAVARRIETA	M	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-21 0-0	EC ON OMÍA	D	6,9			6,9	Aprobado	No Crítico
DEYNA PAOLA CARVAJAL VALLEJOS	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-11 0-2	IN GLÉS II	D	6,3	5,4		5,85	Aprobado	No Crítico
FABIÁN IGNACIO MASSIDA ARAYA	M	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2 2	A B-11 0-2	IN GLÉS II	D	1	1		1	Reprobado	Crítico

GABRIELA ANDREA COLLAO RETAMAL	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2	A B- 11 0- 2	IN GL ÉS II	D	6, 9	6, 8		6,8 5	Apr oba do	No Crite rio
HELGA ZULEMA HATIBOVIC MANQUEZ	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2	A B- 11 0- 2	IN GL ÉS II	D	6, 2	6, 8		6,5	Apr oba do	No Crite rio
JASMINE CAROLINA MAMANI MAMANI	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2	A B1 0- 2	IN GL ÉS II	D	7	6, 8		6,9	Apr oba do	No Crite rio
JAVIERA PAZ BRUNA JACHURA	F	ADMINISTRACIÓN BILINGUE	ANT	20 16	2 0 1 6	2	A B- 11 0- 2	IN GL ÉS II	D	3, 2	4		3,6	Rep rob ado	No Crite rio

### 3.- Área Convivencia Escolar:

El CFT CEDUC-UCN: basa su quehacer inspirado en:

- **Ética**, respetando valores y principios sociales;
- **Eficiencia**, en la utilización de los recursos y satisfacción de las necesidades;
- **Calidad**, procurando la mejora continua en beneficio de la satisfacción de sus clientes;
- **Innovación**, utilizando nuevas y modernas herramientas para el desarrollo de cada actividad, o bien optimizando las ya usadas;
- **Familia**, promoviendo la educación como un medio para la superación personal;
- **Medio**, atendiendo las demandas sociales y económicas del entorno, valorando la conservación del mismo.

#### Servicios orientados a los estudiantes:

- **Servicios de Apoyo**

En la misión de contribuir al desarrollo de las personas, la institución ha facilitado y apoyado el acceso a los beneficios estudiantiles, a través de la

creación de una unidad especializada por sede, que coordinada con una oficina corporativa de Asuntos Estudiantiles, brindan apoyo permanente a los alumnos. En el año 2010 se otorgaron 2.245 beneficios a alumnos de CEDUC UCN, y en el 2014 dicha cifra fue de 2.505

Al año 2014 existe una importante asignación de beneficios estudiantiles, que se resumen en el cuadro de los anexos. Con los beneficios estudiantiles de Becas y Créditos.

- Las áreas de atención fundamentales giran en torno a la Acción de Redes de Atención en diferentes centros con convenios u otros que den apoyo al estudiante en áreas psicosociales y otras de atención y beneficios.
- La gestión y orientación en la búsqueda de financiamiento a través de becas y créditos de fondos públicos u otros de gratuidad por emdío del FUAS.
- Las otras áreas derivan directamente del MINEDUC y la JUNAEB.
- La atención Institucional tiene como foco a los alumnos. La cual por medio de sus subcentros de curso también exponen sus inquietudes y necesidades al área de Asuntos Estudiantiles en reuniones mensuales con reportes y minutas entregadas a la dirección y subdirección de la institución.
- La recreación y las actividades extra programáticas, para la semana de bienvenida y los concursos integradores, la semana CEDUC-UCN y la celebración de la Comunidad de las actividades de Fiestas Patrias.
- Otras actividades son de tipo formativo por medio de charlas, talleres y otros en donde participan destacados profesionales, entregando una visión de coaching hacia los estudiantes del CFT.
- Convenios institucionales de cooperación hacia los estudiantes es otra actividad de apoyo al desarrollo de los alumnos del CFT.
- El eje está en la atención y en la capacidad de informar y atender en forma oportuna a los alumnos, esto evita deserción y entrega mayor

satisfacción al alumno, quien se fideliza junto con su familia, siendo esto importante y fundamental en el crecimiento, sustentabilidad de la institución.

#### 4.- Área Gestión de Recursos:

La mesa de Ayuda en Intranet:

5 Usuario(s) Conectado(s) en la última hora

264	SIEN	Evaluación JA en Sistema: PR - MP	Cerrado	FELIPE ANDRES ROJAS CASTILLO	Urgente	Normal	13-01-2017 15:19
237	Otros	2ª Nómina	Cerrado	JOSE LUIS MOREIRA ALVAREZ	Alta	Normal	15-12-2016 08:57
236	Otros	Alumnos Trabajadores en Sistema: MP -ME: Actualizados en Registros	Cerrado	JOSE LUIS MOREIRA ALVAREZ	Alta	Normal	15-12-2016 08:28
219	Módulo Académico	Ingreso Módulos Académicos Carreras 2017 I y III Semestre	Cerrado	CARLOS ALBERTO ALVAREZ FAJARDO	Urgente	Normal	25-11-2016 13:51
193	SIEN	Habilitar: Plataforma para Alumnos: "Encuesta Evaluación de alumnos a los Docente".	Cerrado	FELIPE ANDRES ROJAS CASTILLO	Urgente	Normal	09-11-2016 16:21
152	Módulo Académico	Libro Virtual: EM	Cerrado	CARLOS ALBERTO ALVAREZ FAJARDO	Alta	Normal	06-10-2016 13:19
127	Punto de Venta	Juan Galea Norambuena. Rut : 16.592.913-6/ Habilitar PR en Antogasta	Cerrado	CLAUDIO ALEJANDRO FREDES FREDES	Muy Alta	Normal	09-09-2016

5 Usuario(s) Conectado(s) en la última hora

264	SIEN	Evaluación JA en Sistema: PR - MP	Cerrado	FELIPE ANDRES ROJAS CASTILLO	Urgente	Normal	13-01-2017 15:19
237	Otros	2ª Nómina	Cerrado	JOSE LUIS MOREIRA ALVAREZ	Alta	Normal	15-12-2016 08:57
236	Otros	Alumnos Trabajadores en Sistema: MP -ME: Actualizados en Registros	Cerrado	JOSE LUIS MOREIRA ALVAREZ	Alta	Normal	15-12-2016 08:28
219	Módulo Académico	Ingreso Módulos Académicos Carreras 2017 I y III Semestre	Cerrado	CARLOS ALBERTO ALVAREZ FAJARDO	Urgente	Normal	25-11-2016 13:51
193	SIEN	Habilitar: Plataforma para Alumnos: "Encuesta Evaluación de alumnos a los Docente".	Cerrado	FELIPE ANDRES ROJAS CASTILLO	Urgente	Normal	09-11-2016 16:21
152	Módulo Académico	Libro Virtual: EM	Cerrado	CARLOS ALBERTO ALVAREZ FAJARDO	Alta	Normal	06-10-2016 13:19
127	Punto de Venta	Juan Galea Norambuena. Rut : 16.592.913-6/ Habilitar PR en Antogasta	Cerrado	CLAUDIO ALEJANDRO FREDES FREDES	Muy Alta	Normal	09-09-2016

Se muestran en la tabla los diferentes llamados a mejoras en procesos o actividades de mejora que los clientes internos de la institución pueden observar dentro de sus procesos.



Asuntos Estudiantiles, también gira en este eje, proporcionando orientación y asistencia en temas sociales y psicosociales, orientando derivaciones o atención con especialistas.

La gestión de proyectos en la participación de Fondos concursables por el Estado o Fondos Privados, la gestión de proyectos de Asesoramiento Empresas y la Formación Continua proyectada al sector productivo con planes de desarrollo de carrera para trabajadores, la gestión de una capacitación diagnosticada para la obtención de mejores resultados y la creación de programas especiales de desarrollo profesional para los trabajadores, especializándolos y generando una mejor calidad interna y dentro de los procesos productivos, transfiriendo el sello de CEDUC-UCN.

### **III.- Parte: Desarrollo de los Descriptores:**

La consecución de los descriptores del análisis institucional, su diagnóstico pasa identificar nuestras metas; vistas desde la perspectiva de los **objetivos estratégicos** planteados en el PEI. Esta es la metodología para el desarrollo de los descriptores.

#### **Objetivos Estratégicos:**

- 1) Incrementar la efectividad del modelo educativo.
- 2) Fortalecer el modelo de gestión.
- 3) Perfeccionar los sistemas de apoyo integral a los alumnos.
- 4) Disponer de docentes y funcionarios calificados.
- 5) Facilitar la empleabilidad de nuestros titulados.
- 6) Aumentar la participación de la comunidad educativa en actividades de responsabilidad social.

- 7) Aumentar la valoración social de la formación técnica, en el área de influencia de Ceduc UCN.
- 8) Aumentar la matrícula en forma sustentable.
- 9) Incrementar la actividad en formación continua.
- 10) Fortalecer la asociación estratégica con instituciones de educación superior nacional e internacional.

### 1.- Área Liderazgo: Visión estratégica, y otros:

El resultado del diagnóstico requiere de una evaluación estratégica, esta se diseñó a partir de un FODA institucional, el cual es el resultado del trabajo de la Dirección Ejecutiva y Grupo de Gestión definido como, “Grupo Estrategia”, equipo interdisciplinario que traspasa los datos cuantitativos a un análisis cualitativo y que por medio de grupos de trabajo y discusión generan este producto, el cual marca los intereses proyectados en un corto, mediano y largo plazo.

Es, así como el FODA institucional va en la mejora de la Misión y Visión Institucional, las cuales, nunca serán estáticas y deben estar en permanente revisión de acuerdo a la realidad, las placas de bronce con Misión y Visión institucional, son parte de un pasado que finalmente degenero la calidad de la educación en términos generales, además de haber estado siempre supeditados a ,los criterios economicistas y de mercado, los cuales son indicadores, no obstínate deben ser vistos y regulados de acuerdo a la cambiante e inestable realidad de una sociedad tecnológica.

### 2.- Área Gestión Curricular: Organización curricular y otros

La evaluación docente: Indicadores y evidencias de su aplicación en el proceso formativo:

Sede		ANTOFAGASTA		Fecha:	
				10-11-16	
Promedio de nota					
Nombre ítem	Indicador	Encuestados	Total		
INTRODUCCIÓN	Toma asistencia	1367562	4,6		

	Total Toma asistencia		4,6
	Motiva al curso al inicio de la clase.	1367562	4,9
	Total Motiva al curso al inicio de la clase.		4,9
	Respeto el tiempo máximo definido (10 minutos) para permitir el ingreso de alumnos a la sala.	1367562	4,4
	Total Respeto el tiempo máximo definido (10 minutos) para permitir el ingreso de alumnos a la sala.		4,4
	El docente inicia la clase puntualmente	1367562	5,0
	Total El docente inicia la clase puntualmente		5,0
	Realiza un breve resumen de la clase anterior.	1367562	4,7
	Total Realiza un breve resumen de la clase anterior.		4,7
	Define el aprendizaje esperado de la clase en la pizarra.	1367562	4,4
	Total Define el aprendizaje esperado de la clase en la pizarra.		4,4
<b>DESARROLLO TEMÁTICO</b>	Realiza su exposición en forma clara y precisa.	1367562	5,0
	Total Realiza su exposición en forma clara y precisa.		5,0
	Utiliza ejemplos o casos reales adecuados a las materias tratadas.	1367562	5,0
	Total Utiliza ejemplos o casos reales adecuados a las materias tratadas.		5,0
	La materia vista en clases es pertinente a la planificación semestral o avance de programa.	1367562	5,0
	Total La materia vista en clases es pertinente a la planificación semestral o avance de programa.		5,0
	Hace uso adecuado del tiempo de la clase.	1367562	5,0
	Total Hace uso adecuado del tiempo de la clase.		5,0
	Presenta sus contenidos con una estructura ordenada (Inicio / Desarrollo / Conclusión o cierre)	1367562	4,9
	Total Presenta sus contenidos con una estructura ordenada (Inicio / Desarrollo / Conclusión o cierre)		4,9
	Mantiene la atención de los alumnos durante el transcurso de la clase.	1367562	4,9



	Total Mantiene la atención de los alumnos durante el transcurso de la clase.		4,9
	El material de apoyo es de calidad (herramienta, equipos, material didáctico en general)	1367562	4,7

### 3.- Área Convivencia Escolar: Convivencia y función del PEI:

En este ámbito debemos partir por reconocer los valores institucionales del PEI, desde esta perspectiva el área de Convivencia Escolar, aquí llamada Asuntos Estudiantiles, se rige por los valores establecidos en los orígenes de la institución:

Valores en el marco del humanismo cristiano, estableciéndose en CEDUC-UCN valores inspirados en:

- **Ética:** Respetando las normas del contexto profesional
- **Eficiencia:** En la utilización de los recursos y satisfaciendo las necesidades
- **Calidad:** Procurando la mejora continua.
- **Innovación:** Utilizando nuevas y modernas herramientas para el desarrollo de cada actividad, o bien optimizando las existentes.
- **Esfuerzo:** Promoviendo la educación como un medio para la superación personal
- **Sustentabilidad:** Atendiendo las demandas sociales y económicas del entorno, valorando la conservación del mismo.

El compromiso con los alumnos se expresa también en:

#### **Actividades Extracurriculares**







En este contexto se contempla una serie de actividades que tienden a fomentar y valorar la formación técnica e integral de los alumnos, planificando actividades semestrales relacionadas con la especialidad: Charlas Técnicas dentro y fuera de la institución, acordes con el plan formativo y el Currículo de CEDUC; Salidas a Terreno - La Semana Ceduc - Expo Ceduc. Además de



otras actividades sociales y de ayuda a la comunidad, parte del plan de inserción en la comunidad, cuyo principio fundamental es la solidaridad.

Otra de las actividades especiales, a nivel extracurricular, es la fiesta de navidad que se realiza en diferentes organizaciones sociales de la comuna de Antofagasta. También existe un Campeonato Deportivo que se desarrolla periódicamente en todas las Sedes de CEDUC-UCN, a través del campeonato de Fútbol inter carreras, junto con la participación de un equipo institucional en las ligas de fútbol de educación superior.

4.- Gestión Recursos: RR.HH; materiales, tecnológicos y financieros,  
soporte y servicios.

     <p>Institución Acreditada Desde Diciembre 2010 Hasta Diciembre 2015 En Gestión Institucional y Docencia de Pregrado</p> 		
<b>PRESUPUESTO 2016</b>		
<b>SALDO INICIAL</b>	<b>Antofagasta</b>	<b>Antofagasta Aprobado</b>
<b>Ingresos</b>		
II.1.1. Matrícula	43.875	53.812
II.1.2. Colegiatura	931.102	798.730
II.1.3. Titulación	27.188	10.428
II.1.4. Capacitación	97.585	200.000
II.1.5. Recuperación de Castigos	13.397	0
<b>SubTotal Ingresos</b>	<b>1.113.147</b>	<b>1.062.970</b>
<b>Otros Ingresos</b>		
II.2.1. Ingresos Financieros	66.054	0
II.2.2. Otros Ingresos	541	0
II.2.4. Ingresos por Proyectos	51.300	0
<b>SubTotal Otros Ingresos</b>	<b>117.895</b>	<b>0</b>
<b>Egresos Directos</b>		
III.1.2 Remuneraciones CFT	-380.382	377.510
III.1.3 Remuneraciones Capacitación	-33.075	64.518
III.2.1. Varios de Oficina CFT	-10.254	0
III.2.2. Varios de Oficina Capacitación	-10	1.000
III.3.1. Varios de Gestión CFT	-22.308	20.000
III.3.2. Varios de Gestión Capacitación	-1.695	2.000
III.4. Soporte Software Direct	-1.128	0
III.5.1 Consultorías CFT	-2.859	0
III.6.1. Aguinaldos CFT	-3.670	3.240
III.6.2. Aguinaldos Capacit.	-221	0
III.7.1. Bonificación CFT	-21.096	31.459
III.7.2. Bonificación Capacitación	-192	5.377
III.8. Gastos de Docencia	-31.283	25.000
III.9. Gastos de Capacitación	-3.013	22.000
<b>SubTotal Egresos Directos</b>	<b>-511.185</b>	<b>552.104</b>
<b>Egresos Indirectos</b>		
IV.1. Remuneraciones Indir	-117.288	111.479
IV.1.1. Aguinaldo	-1.737	1.800
IV.1.2. Bonificación Desempeño	-7.447	9.290
IV.10. Insumos	-5.980	5.000
IV.11. Gastos Financieros	-140.283	140.000
IV.2. Varios de Oficina	-1.778	2.000
IV.3. Varios de Gestión	-34.202	40.000
IV.4. Mantenimiento de Infraestructura	-21.468	20.000
IV.5. Servicios Básicos	-55.041	65.000
IV.7. Legales	-225	500
IV.8. Seguros	-10.071	11.000
IV.9. Soporte Software Indir	-3.156	0
<b>SubTotal Egresos Indirectos</b>	<b>-398.675</b>	<b>406.069</b>
<b>Total</b>	<b>321.183</b>	<b>2.021.143</b>



La visualización del estado financiero se observa en la tabla anterior, en ella observamos la distribución de ingresos y egresos además del estado patrimonial de CEDUC-UCN.

Los recursos que genera la Fundación son autofinanciados y se apalancan desde el proceso de matrículas al inicio de cada año académico, la otra fuente es la de Becas Gubernamentales y Créditos CAE, los que reciben los alumnos que entran bajo esta forma de financiamiento, los Proyectos Corfo, los Acuerdos Marco con el área Privada, la Formación Continua en capacitación al sector público y privado. Los programas especiales de carrea.

El financiamiento indirecto desde Fundacionales internacionales y los grandes proyectos de Gobierno como Mecesup, Programa de Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Superior.

Los plazos para el logro de estas metas son anuales y deben desarrollarse dentro del cronograma de gestión anual, que emite la Dirección Ejecutiva, a fines de año. Esto se considera como mediano Plazo.

#### **Análisis situación financiera:**

El proceso de formulación del presupuesto se realiza anualmente analizando el presupuesto ejecutado del periodo y proyectando las nuevas obligaciones para el periodo siguiente, considerando el plan de acción anual resultante del plan de desarrollo institucional. En esta instancia trabaja el equipo directivo, para proponer al Consejo de la Fundación la versión financiada. Una vez aprobado, es responsabilidad del equipo directivo ejecutarlo según lo indicado. Desde el año 2008 los estados financieros han sido auditados por empresas externas, como KPMG, Deloitte y Ossandón, validando los resultados de la gestión interna.

### **El informe de ejecución presupuestaria y estados financieros auditados:**

Son el insumo para el presupuesto del periodo siguiente. Además, el análisis de gasto por partida y sede, permite presentar una propuesta consolidada, que proyecta la operación y considera los proyectos nuevos.

La recaudación en la institución se inicia en el proceso de matrícula, donde en el contrato de prestación de servicios educacionales se acuerda la forma de pago de los aranceles, el cual ofrece la opción de pago en efectivo, pago con cheques (quedan en custodia del tesorero corporativo y los deposita a su vencimiento), pago en cuotas, (se aplica interés, se genera cuponera y el alumno puede pagar en sucursales de Servipag, en sucursales del BCI o en las cajas de nuestras sedes). Desde el tercer día de vencimiento de una cuota impaga, se envía automáticamente un mensaje de cobranza al correo electrónico y teléfono del alumno y apoderado, cada 5 días. Al inicio de un nuevo periodo académico, se envían a una empresa de cobranza externa, todos los deudores morosos del periodo anterior, teniendo presente que la institución ofrece instancias de refinanciamiento de la deuda, atendiendo la realidad económica de cada alumno.

### **5.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:**

“Principales acciones deseables de abordar durante la Jornada, las que se organizan en función del Ciclo de Mejoramiento de cada establecimiento.

- Promover la articulación de la planificación curricular con las herramientas de gestión del establecimiento.
- Facilitar la comprensión de la relación que se establece entre la Planificación Curricular – Planes de Mejoramiento y otros planes – Proyecto Educativo Institucional, con el fin de que los equipos de trabajo distingan los criterios institucionales que son compartidos, pudiendo otorgarle sentido al desarrollo de la planificación.
- Dar a conocer todos los recursos pedagógicos con los que cuenta el establecimiento a la comunidad educativa, con el fin de propiciar el uso

de los recursos disponibles por parte de los docentes a través de sus planificaciones.

- Sugerencia Se espera que este tipo de organización del equipo pedagógico sea un espacio sistemático de reflexión durante el año.
- Definir metas de trabajo concretas, con tiempos y responsables asignados, así como el monitoreo oportuno y la evaluación de las actividades definidas, propiciando la continuidad de aquellas que impactan en el aprendizaje de los estudiantes.
- Propiciar el trabajo interdisciplinario al interior del establecimiento y promover su consignación en la planificación con el fin de definir acciones que faciliten el aprendizaje integral y de experiencias significativas para la formación de sus estudiantes.
- Promover el trabajo colaborativo y la construcción de criterios comunes para los procesos evaluativos que se instalan, considerando tiempo, pertinencia y creación de instrumentos que atiendan a las necesidades y características de todos sus estudiantes.
- Propiciar espacios de reflexión que permitan reconocer en el trabajo colaborativo una oportunidad para mejorar la gestión de tiempo y recursos, propiciando una implementación curricular desafiante y significativa para el aprendizaje de todos los estudiantes. En: “Orientaciones: Jornada de Planificación Establecimientos Educativos. Marzo; (2016:4-5)

### **5.1.- METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DE LSO RESULTADOS:**

- MEDIO EXTERNO:

#### **OPORTUNIDADES:**

1. Apoyo externo en financiamiento alumnos.
2. Articulación vertical (continuidad de estudios).
3. Programas especiales a trabajadores (empresas).
4. Programas Sociales financiados externamente.
5. Fondos concursables.

6. PACE
7. Gratuidad.
8. Formación continua on line y semi presencial.
9. Reconocimiento competencias Chile Valora.
10. Formulación de estrategias para reorientar la oferta académica de nivel técnico a trabajadores y empresas.
- 11.- Convenios y acuerdos Macro con otras instituciones, como Cajas de Compensación e instituciones financieras que respalden a los alumnos trabajadores que requieren validar competencias con un Título Técnico.

**AMENAZAS:**

1. Disminución puestos de prácticas laborales
2. CFT Estatales.
3. Universidades con gratuidad y carreras técnicas.
4. Institutos Profesionales con formación Técnica que tiene continuidad de estudios y carreras de 8 semestres.
5. Incertidumbre políticas públicas de educación.
6. Bajo crecimiento económico nacional.
7. Aumento de oferta de OTECs.
8. Bajo nivel sociocultural de alumnos.
9. Bajo nivel académico alumnos.
10. Bajo interés por estudiar carreras técnicas.
11. Baja valoración de la formación técnica.
12. Bajo nivel de compromiso de pago de alumnos.

▪ **ANALISIS INTERNO – ANALISIS COMPETITIVO:**

**FORTALEZAS:**

1. Acreditación institucional de 5 años hasta el 2021
2. Sistema de Calidad certificado.
3. Docentes especialidad.
4. Evaluación desempeño.

5. Capacitación de docentes y funcionarios.
6. Infraestructura y equipamiento.
7. Inserción laboral de titulados.
8. Clima laboral e identidad.
9. Auditores internos calidad.
10. Convenios liceos y empresas.
11. Satisfacción empleadores y alumnos.
12. Convenios internacionales.
13. Respaldo UCN.
14. Idoneidad funcionarios.
15. Estructura organizacional.
16. Plataforma tecnológica de apoyo.
17. Programas de formación flexibles.
18. Estudios de mercado.
19. Proyecto Educativo.
20. Reglamentos internos.
21. Consejos de carreras por sede.
22. Responsabilidad social.

#### **DEBILIDADES:**

1. Desarticulación de indicadores entre los Objetivos del Cuadro de Mando Integral (CMI) y otros Procesos no articulados en esta plataforma.
2. Procedimiento de apertura y cierre de sedes y campus.
3. Evaluación de efectividad de mejoras.
4. Seguimiento CMI (acciones según resultados).
5. Duplicidad en plataforma documental (servidores, informativos).
6. Gestión de comunicaciones internas (subutilización de recursos).
7. Acompañamiento en la formación docente.
8. Articulación vertical con IES.
9. Inexistencia de política de inclusión.



10. Inexistencia de procedimientos formalizados en Dirección de Administración y Finanzas.
11. Falta de área de Cobranzas y altos montos impagos, resultados de las bajas exigencias financieras.
12. Necesidad de diferenciación en la estructura de costo de las carreras
13. Seguimiento y acompañamiento de alumnos y exalumnos.
14. Mejoramiento en Perfiles de Cargo y funciones de Jefes de Carrera
15. Mejoramiento en Perfiles de Cargo y funciones de Coordinadoras de Carrera
16. Estructura de gestión entre Jefes de Área, Coordinadoras y alumnos
17. Fortalecimiento del área de estudios, con perfil de Cargo y jornada completa
18. Cambio en el instrumento de medición de desempeño de funcionarios. Este se debe cruzar con evidencias registradas en los sistemas tecnológicas de la plataforma, con reportes inmediatos sobre los estándares de desempeño efectivo que midan la eficacia y eficiencia en las áreas críticas en la gestión académica de Jefes de Área y Coordinaciones.
19. Cambio contratos de 25 hrs. a Jefes de Área, artículo 22 del Código del trabajo
20. Presencia de Alumnos, docentes y Jefes de Área en 3 talleres semestrales en: talleres técnicos, con demostraciones de niveles de competencias y equipamiento en Liceos, HC, TP, Empresas y centros comunitarios.
21. Cambio en Perfil de Competencias del área de Admisión.
22. Cambio de Perfil y competencias en área de Asuntos Estudiantiles.
23. Posicionamiento de marca orientada a las Empresas y a los trabajadores que están en busca de certificar competencias y de la obtención de un Título Técnico, bajo la fórmula de programas especiales.

## 6.- PLAN DE MEJORAMIENTO

### PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2016 - 2017

- **PLAN DE ACCIÓN 2015 -2017**

- CP= Corto plazo 2 años;
- MP= Mediano plazo 4 años;
- P= Largo plazo 6 años)

1) Consolidar la formación basada en principios valóricos para el desarrollo personal y moral, contribuyendo a la integración y aporte del individuo en la sociedad.

#### Objetivo específico 1.1

- Mantener en todos los planes de estudio de la Institución, módulos de Ética Profesional, Emprendimiento y Taller de Integración

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance proyectado 31 - 12- 2017
Ejecución de los módulos	Dirección Académica	Totalidad de las carreras con módulos de Ética Profesional, Emprendimiento y Taller de Integración	*Módulos *Planificación Docente *Libros de Clases *Actas de calificación	CP: Diseño Módulos aprobados MP: Implementación de módulos en Carreras. LP: Total de las carreras con módulos de Ética Profesional. Emprendimiento y Taller de Integración.	

- **Objetivo Especifico 1.2**
- Realizar actividades de Responsabilidad Social

<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Indicadores de Logro</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Resultados Esperados</b>	<b>Avance al 31 - 12- 2017</b>
Realización de fiesta de navidad, para instituciones con niños en riesgo social	Asuntos Corporativos	Una fiesta de navidad por sede al final de cada año	Informe final de actividad	CP: Cada sede realiza una fiesta con la colaboración de alumnos y trabajadores	
Ejecutar un programa de ayuda a la comunidad por especialidad	Sub Direcciones Académicas	Programas de ayuda a la comunidad Ejecutados.	Informe final de la actividad	CP: Programas Identificados . MP: 100% de participación de alumnos del tercer o cuarto nivel de la especialidad Responsable .	En todas las sedes al menos una carrera ha Desarrollado la actividad.
Realizar actividades de integración, con la familia de	Directores de Sede	Una actividad anual ejecutada por sede como Mínimo.	Informe final de la actividad	CP: 10% de familias participantes de la matrícula de cada sede. MP: 20% de	Avance parcial, a través de proyectos estudiantiles, atendiendo

Los alumnos.				familias participantes LP: 40% de familias participantes	capacitación o intervención Comunitaria.
--------------	--	--	--	--	--

### Objetivo específico 1.3

- Fomentar las competencias de empleabilidad

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance al 31 - 12- 2017
Aplicar las conductas que favorecen la empleabilidad en la ejecución de formación técnica y capacitación, fomentando las conductas y competencias de empleabilidad	Dirección Académica y Dirección de Capacitación y Asistencia Técnica	Totalidad de los programas y carreras impartidas, con conductas que favorecen las competencias de Empleabilidad.	*Planificaciones semestrales *Descriptor es de curso *Instrumentos de evaluación *Evaluaciones de grado de satisfacción	CP: Identificación de conductas de empleabilidad MP: Implementación de desarrollo de conductas de empleabilidad LP: Totalidad de las carreras impartidas con conductas de competencias de empleabilidad implementadas	
Ejecución de talleres de desarrollo personal para el	Dirección Académica	Totalidad de las carreras, con talleres de desarrollo	*Descriptor de taller. *Informe final de taller. *Libros de Clases	CP: Talleres 100% diseñados.	

estudio y el empleo.		personal para el estudio y el empleo, implementados			
----------------------	--	---	--	--	--

**2) Consolidar a través de un modelo distintivo, la ejecución de formación técnica y la capacitación, mediante programas sustentados en la pertinencia y excelencia.**

- **Objetivo específico 2.1**
- Establecer vínculos con empresas, asociados a cada especialidad impartida

<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicadores de Logro</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Resultados Esperados</b>	<b>Avance al 31 - 12- 2017</b>
Identificar empresas objetivo para Ceduc UCN, por áreas prioritarias Del país.	Asuntos Corporativos	Base de datos de empresas por área Prioritaria.	*Elaboración de directorio de Empresas.	CP: Identificar un grupo de empresas relacionadas con las carreras Impartidas.	
Formalizar vínculos con empresas Identificadas .	Asuntos Corporativos	Convenios firmados por carrera y sede.	Convenios.	MP: Convenios de cooperación con empresas Objetivos. LP: Consejos de carrera integrados por representantes de empresas.	Consejos de carreras constituidos en cada Sede.

- **Objetivo específico 2.2**
- Verificar la vigencia de las especialidades impartidas

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance al 31 - 12-2017
Identificar metodología de validación de Currículum.	Dirección Académica	Metodología de validación	*Actas de reuniones	CP: Identificación de metodología de validación Currículum.	
Reunión con Consejos de Carrera.	Dirección Académica	Una reunión cada dos años	*Informe con listado y firma de asistentes *Acta de Acuerdos.	LP: Revisión de la pertinencia del 100% de las carreras	Revisión realizada por Consejos de Carreras.
Reunión con técnicos titulados en Ceduc UCN	Dirección Académica	Una reunión cada dos años	*Informe con listado y firma de asistentes *Minuta de Reunión.	CP: Validación de la formación Entregada. MP: Verificación de la pertinencia del 100% de las carreras	Encuesta realizada, e integración de titulados en Consejos De Carreras.

- **Objetivo específico 2.3**
- Identificar necesidades de Capacitación

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance al 31 - 12-2017
Mesas de interacción con grupos de empresas	Dirección de Capacitación y Asistencia Técnica	Una reunión anual	*Informe con listado y firma de asistentes *Minuta de Reunión.	CP: Identificar metodología de trabajo con las Empresas. MP:	Creación de Ceduc Capacita, atendiendo o mayor

				Desarrollo de nuevos cursos de acuerdo a las necesidades detectadas	demanda de cursos Sociales.
--	--	--	--	---	-----------------------------

- **Objetivo específico 2.4**
- Incrementar certificaciones institucionales.

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance al 31 - 12-2017
Realización de un programa anual de auditorías internas	Coordinación de Gestión y Calidad	Realización de las auditorías programadas	Reportes de auditorías	CP: Programa aplicado en un 100% CP, MP, LP: Mantener certificaciones ISO.	Se aplica anualmente, de manera interna y Externa.
Confección de informe de autoevaluación	Dirección Ejecutiva	Informe terminado	Acuerdo acreditación CNA	CP, MP, LP: Mantener Acreditación institucional	Se mantiene.
Acreditación de carreras.	Dirección Académica	Carreras acreditadas.	Acuerdos de acreditación	CP: Identificación de acreditaciones nacionales e internacionales MP: Preparación	Se evalúa acreditación internacional con ABET. Se espera pronunciamiento de nueva

				de carreras para Acreditación. LP: Acreditación de carreras.	Ley de Educación Superior, que modifica requisitos de Calidad.
--	--	--	--	--	--

- **Objetivo específico 2.5**
- Mantener programas de perfeccionamiento docente

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance al 31 - 12-2017
Ejecutar programas de perfeccionamiento docente	Dirección Académica	50% de staff docente con perfeccionamiento anual	*Lista de programas Identificados *Postulantes a Perfeccionamiento. *Nóminas de docentes con perfeccionamiento.	CP: Programas identificados MP: Participación de docentes en programas de perfeccionamiento.	Dos versiones del programa de Licenciatura Ejecutados.

- **Objetivo específico 2.6**
- Ejecutar la formación técnica y capacitación bajo estándares de calidad.

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance al 31 - 12-2017
Ejecución de la formación técnica y capacitación, bajo estándares	Dirección Académica Dirección de Capacitación y Asistencia	Totalidad de los programas impartidos según procedimientos de calidad	*Módulos *Libros de Clases *Descriptor de curso	MP: 75% de grado de satisfacción de alumnos y/o participantes	Satisfacción sobre 75%



de calidad Certificados.	Técnica	certificados por La institución.	*Encuesta de Satisfacción.	de los programas impartidos	
-----------------------------	---------	--	----------------------------------	-----------------------------------	--

**3) Incrementar la vinculación de CEDUC-UCN, con el entorno productivo y de servicios en áreas prioritarias.**

- **Objetivo específico 3.1**
- Generar programas de articulación con organizaciones públicas y/o privadas

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance al 31 – 12- 2017
Convenios de alternancia laboral	Directores de Sede	Tener la totalidad de las carreras con convenio para alternancia laboral	Convenios firmados	CP: Identificar empresas para convenios de alternancia Laboral. MP: Implementación de programas de alternancia en Organizaciones LP: 80% de los alumnos egresados, cuenten con experiencia de alternancia laboral	Reorientado a visitas y salidas a Terreno.
Convenios de prácticas laborales	Directores de Sede	Tener la totalidad de las carreras con convenios para las prácticas laborales	Convenios firmados	CP: Identificar organizaciones para convenios de práctica Laboral. MP: 100% de las carreras con convenios de prácticas	Convenios de cooperación firmados en Cada sede.

				laborales	
Formación de aprendices y pre contratos de Capacitación.	Dirección de Capacitación y Asistencia Técnica	Programa anual de aprendices en cada Sede.	Convenios, Contratos u órdenes De compra.	CP: Identificar programas de aprendices por Sede. LP: Mantener al menos un programa de aprendices por cada sede de Ceduc UCN	Ceduc Capacita atiende esta formación a partir del Desde el Año 2013.
Identificar programas especiales de formación y/o Capacitación.	Direcciones de Sede	Un programa especial al año por Sede.	Convenios, Contratos u órdenes De compra.	CP: Identificar programas especiales por Sede. LP: Mantener al menos un programa especial por cada sede de Ceduc UCN	Ceduc Capacita.

- **Objetivo específico 3.2**

- Generar programas de articulación con instituciones de educación superior.

Actividades	Responsable	Indicadores de Logro	Medios de Verificación	Resultados Esperados	Avance al 31 – 12- 2017
Pasantías e intercambios internacionales.	Dirección Ejecutiva	Tener a lo menos un convenio de pasantías e intercambios con institución internacional	Convenio firmado	CP: Que la institución cuente con a lo menos un alumno realizando pasantía o intercambio en el extranjero	5 alumnos han realizado práctica en el extranjero, y 3 han sido beneficiados con la beca técnicos para Chile.
Articulación en áreas afines	Dirección Académica	Tener convenios específicos de continuidad de estudios con áreas afines	Convenios específicos firmados	CP: Identificar Instituciones de educación superior para articular	Convenio de articulación con las Universidades Católica del Norte y del Bío-bío

				Carreras.	
--	--	--	--	-----------	--

## Glosario Técnico

### ADAPTACIONES CURRICULARES.

Son modificaciones que surgen del currículum común, para atender las diferencias individuales. Puede ser en los objetivos, contenidos, metodología, actividades, criterios y formas de evaluación, manteniendo los fines de la educación para estos alumnos.

### AMENAZAS.

Restricciones provenientes del entorno para la realización de las acciones de un actor, y sobre las cuales éste tiene poco o ningún grado de control.

### AUTOGESTIÓN.

Capacidad que tienen un grupo o una comunidad, para solucionar sus problemas, desde los más simples a los más complejos, mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tratando de conformar conciencia comunitaria para enfrentar las transformaciones a realizar. Implica un cambio en las relaciones sociales verticales de subordinación, por unas relaciones de cooperación, de producción colectiva, con respeto por los otros.

### AUTONOMÍA INSTITUCIONAL.

Libertad relativa de los integrantes de una escuela para tomar decisiones, y para definir y proyectar situaciones pedagógicas y curriculares dentro del marco legal vigente. Ejemplos: Proyecto Educativo Institucional, Planes y Programas de Estudio, Reglamento de evaluación, entre otros.

### BENEFICIARIO.

Persona, comunidad o institución que utiliza los servicios, recibe o consume los productos que la escuela genera.

### CALIDAD.

Es el conjunto de características de un producto, de un proceso o del servicio que presta la escuela, que reflejan el grado en que satisfacen las necesidades de quienes los demandan o reciben, esto es, de los beneficiarios de la escuela. Conformidad con especificaciones o requisitos.

### CAPACIDAD (Habilidad).

(1) Confianza de saber hacer algo en la forma correcta. Se basa en la educación y la experiencia.

(2) "Saber hacer" que una persona logra como producto de su aprendizaje en cualquier campo del saber escolar o cotidiano.

### COORDINACIÓN.

(1) Proceso inherente a la función de dirección que se relaciona con la sincronización de actividades y esfuerzos para el cumplimiento de trabajo.



(2) Determinada armonía y ajuste entre componentes o partes de un todo, que constituye una dependencia recíproca de carácter especial y que asegura el equilibrio dinámico del sistema.

(3) Proceso de gestión que implica una acción destinada a garantizar la sujeción de las partes de un sistema a un orden o supuesto básico común que, introduciendo coherencia en la actividad de cada una, conduzca al logro de un propósito u objetivo que le es pertinente, o a la manera de lograrlo.

#### COMPETENCIA.

(1) Capacidad de actuar eficazmente dentro de una situación determinada apoyándose en los conocimientos adquiridos y en otros recursos cognitivos.

(2) Saber emplear o aplicar el "saber hacer" en la realización de una tarea. Por ejemplo, saber leer es una capacidad o habilidad; usar la lectura para aprender biología o resolver un problema matemático, es una competencia.

#### COMPROMISO.

Motivación y deseo de continuar actuando de acuerdo con nuestras creencias, opiniones y responsabilidades.

#### COMPROMISO DE ACCIÓN.

Declaración que formula un actor, con carácter de obligación. Orientada a la realización de acciones conjuntas con otro u otros actores, con el fin de alcanzar un propósito común.

#### COMPROMISOS DE GESTIÓN.

Declaración o convenio, entre dos o más partes, de objetivos o metas a lograr en un periodo determinado.

#### CUENTA PÚBLICA O INFORME DE GESTIÓN.

Instrumento que permite informar a la comunidad educativa en especial a las madres, padres y apoderados de las principales acciones realizadas el año precedente, los gastos realizados y los avances obtenidos. Esta Cuenta Pública puede tomar la forma de un acto, exposiciones, paneles y otros, que muestren las evidencias de los logros y aprendizajes de los alumnos. La presentación de la Cuenta Pública o Informe de Gestión está regida por la Ley de Jornada Escolar Completa (Artículo 25, Ley 19,410/195) y los establecimientos que están bajo este régimen deben realizarla durante los primeros cuarenta días del año escolar.

#### CURRÍCULUM.

Especificación de las intencionalidades educativas y del plan o planes de acción para conseguirlas. Responde a: ¿Qué se enseña? ¿Para qué se enseña? ¿Cuándo se enseña? ¿Cómo se enseña? ¿Qué se evalúa? ¿Cómo y cuándo se evalúa?

#### DEBILIDADES.



Carencias u obstáculos, que dificultan o impiden el buen funcionamiento de la institución, la consecución de resultados esperados o el tener éxito en una estrategia o un proyecto.

#### DIFICULTADES.

Factores externos que ponen en peligro la misión y que pueden ser transformados en oportunidades.

#### DIMENSIONES O CATEGORÍAS.

Ámbitos de acción del que hacer educativo o aspectos comunes y significativos consensuados.

#### DIRECCIONALIDAD.

Sentido y rumbo que imprime un actor a sus objetivos y que traza un marco de referencia para sus decisiones y sus acciones.

#### EFICACIA.

Categoría de análisis o criterio que demanda que los procesos respondan a los objetivos de la propia organización.

#### EFICIENCIA.

Categoría de análisis o criterio que demanda el uso racional de los recursos materiales y financieros. y su óptima colocación en las economías bajo criterios cuantificables y claramente explicitados.

#### ESTÁNDARES DE CONTENIDO.

Metas curriculares amplias que describen el conocimiento, destrezas y otras comprensiones que deben enseñar las escuelas, para que los alumnos logren altos niveles de competencia en contenidos académicos. Especifican lo que debe saber el alumno en momentos precisos de su proceso educativo.

#### ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO.

Explicitan cómo deben demostrar los alumnos el contenido que han adquirido y que está especificado en los estándares de contenidos. Pueden ser utilizados para definir el nivel de logro esperado, bien sea en una actividad de evaluación o para todo el curso.

#### ESTÁNDARES DE OPORTUNIDADES PARA APRENDER.

Definen la disponibilidad y el nivel de los programas, del personal educativo y de otros recursos para lograr que todos los alumnos alcancen estándares de contenido y desempeño altos y rigurosos.

#### ESTRATEGIA.

Conjunto de trayectorias que combinan distintos tipos de recursos, que son visualizadas y diseñadas por un actor con el propósito de alcanzar determinados objetivos.



#### EVALUACIÓN.

Registro de la ejecución terminada, utilizado también para mejorar la futura ejecución; usualmente, en la forma de calidad, cantidad, costo, tiempo y apreciación.

#### FILOSOFÍA DE LA GESTIÓN.

Integrada por la misión, visión, objetivos, estrategias y políticas corporativas. Expresa la doctrina fundamental de gestión, en tanto que establece su razón de ser, la dirección de su desempeño y conducción, y sus modalidades de acción.

#### FORTALEZAS.

Capacidades y recursos variados de los que dispone y controla un actor. Poder, habilidades, experiencia, conocimiento, tiempo, dinero, organización. Son puntos de apoyo para desarrollar la organización educativa en la dirección deseada.

#### GESTIÓN EDUCATIVA.

(1) Proceso de coordinación de los actores y articulación de todas aquellas acciones que hacen posible que se logre la finalidad de la institución: educar.

(2) Conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la comunidad educativa. El objetivo primordial de la gestión escolar es centrar, localizar, nuclear a la Unidad Educativa alrededor de los aprendizajes de los alumnos.

#### GRUPOS DE CALIDAD.

Formados, usualmente, por equipos de 6 a 12 personas de una organización, que estudian y aplican ciertos principios para mejorar la calidad y enfrentar los problemas.

#### INCERTIDUMBRE.

Ausencia de certeza respecto a la probabilidad de ocurrencia de determinados eventos.

#### INDICADOR.

(1) Señal que se recoge o recibe de la realidad.

(2) Medida utilizada para demostrar el cambio o el resultado de un plan, proyecto o programa.

(3) Criterios que permiten contrastar el cumplimiento de los objetivos.

(4) Parámetro que permite medir una característica determinada.



(5) Rasgo observable que permite verificar el estado de avance de los objetivos.

**META.**

Nivel esperado de logro que se quiere alcanzar por indicador, en un determinado periodo.

**MISIÓN.**

(1) Razón de ser de la organización, con propósitos a largo plazo.

(2) Conjunto de orientaciones que dan sentido al quehacer educacional en lo cotidiano y que permiten proyectar el establecimiento con proyección de futuro. La misión se sustenta en compromisos de todos los actores, los cuales deben traducirse en acciones concretas. Tales compromisos se definen a partir de un diagnóstico de la situación actual y de la determinación de las expectativas futuras.

**OBJETIVOS DE APRENDIZAJE (OA) por curso y asignatura**

Son objetivos que definen los aprendizajes terminales esperables para una asignatura determinada para cada año escolar. Los Objetivos de Aprendizaje se refieren a habilidades, actitudes y conocimientos que buscan favorecer el desarrollo integral de los estudiantes. Ellos se ordenan en torno a los objetivos generales que establece la Ley General de Educación para el ámbito del conocimiento y la cultura, pero también se enfocan al logro de aquellos que se refieren al ámbito personal y social; de este modo, se busca contribuir a la formación integral del estudiante desde cada una de las áreas de aprendizaje involucradas. Los Objetivos de Aprendizaje relacionan en su formulación las habilidades, los conocimientos y las actitudes plasmados y evidencian en forma clara y precisa cuál es el aprendizaje que el estudiante debe lograr. Se conforma así un currículum centrado en el aprendizaje, que declara explícitamente cuál es el foco del quehacer educativo.

**OBJETIVOS DE APRENDIZAJE TRANSVERSALES (OAT) para el ciclo**

Son aquellos que derivan de los Objetivos Generales de la ley y se refieren al desarrollo personal y a la conducta moral y social de los estudiantes. Por ello, tienen un carácter más amplio y general; se considera que atañen al nivel completo de la Educación Básica

y que su logro depende de la totalidad de los elementos que conforman la experiencia escolar, tanto en el aula como fuera de ella, sin que estén asociados de manera específica a una asignatura en particular.

**OBJETIVOS ORGANIZACIONALES.**

Niveles de realización establecidos por grupos de personas con metas comunes, escritos o implícitos.

**OBJETIVO.**

Propósito que se desea alcanzar.



#### OBJETIVO GENERAL.

Propósito que orienta los esfuerzos a realizar y constituye un parámetro para evaluar, durante la ejecución de las acciones, si se está logrando lo que se busca, en el marco de las grandes orientaciones de la institución.

#### OBJETIVO ESPECIFICO.

Situación o estado deseable a alcanzar para resolver una situación problemática. Constituyen resultados parciales del logro del objetivo general.

#### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

Propósitos que establecen qué se va a lograr, cuándo y cómo se alcanzarán los resultados. Futuro deseado por la comunidad educativa a partir de su realidad. Incluyen el sujeto (institución), tipo de acción y tiempo.

#### OPORTUNIDADES.

Posibilidades que ofrece el entorno y que pueden ser aprovechadas por un actor para la realización exitosa de su estrategia 0 de su proyecto. Factores externos que pueden ser aprovechados para un mejor desarrollo de la institución.

#### PADEM.

Sigla que corresponde a Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal.

(1) Instrumento de gobernabilidad anual de la educación municipal, que integra los Proyectos Educativos institucionales de los establecimientos con el Plan de Desarrollo comunal, en función de los recursos.

(2) Instrumento que permite planificar y gestionar la educación municipal en la comuna, programar las metas anuales para la educación, considerando los recursos humanos, financieros y materiales existentes y evaluar los resultados, lo cual posibilita corregir situaciones obstaculizadoras o reconocer la inviabilidad de las metas.

#### PARTICIPACIÓN.

"Tomar parte de", tener la posibilidad de actuar y hacer un aporte real en una institución, desde la persona y la función que desempeña. Se caracteriza por la habilidad para anticiparse a prever un hecho, tener en cuenta el largo plazo y las consecuencias más remotas de los procesos, cooperar, compartir e intercambiar visiones diversas de una misma realidad, en contextos que favorecen la comunicación y el aprendizaje.

#### P.A.S.

Sigla que corresponde a Plan Anual de Supervisión.

#### PERSONALIDAD JURÍDICA.



Reconocimiento legal de la existencia de un organismo (Centro de Padres u otro) como una persona jurídica que puede realizar ciertas acciones; por ejemplo, vender, comprar y administrar recursos económicos. En acciones judiciales, los dirigentes actúan en representación del Centro de Padres y Apoderados y no en su calidad de personas naturales.

PLADECO (Plan de Desarrollo Comunal).

Instrumento que habilita a la administración municipal para alcanzar una visión integral y global de las necesidades y potencialidades de desarrollo de la comuna y facilitar la toma de decisiones en situaciones futuras.

PLAN ANUAL DE ACCIÓN.

Es la planificación operativo o de acciones derivadas de los objetivos que el establecimiento educacional se fija para desarrollar durante un año lectivo.

PLANEAMIENTO INTERACTIVO SITUACIONAL, POSICIONAL, NUEVA

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

Proceso de transformación de la manera de pensar y actuar de una organización. Se trata de ayudar a la institución a definir su visión o imagen, objetivo propio, razón de ser o identidad, desarrollo, de una cultura favorable a la innovación y respuesta oportuna y estrategia a nuevas situaciones- crear condiciones, en la interacción de sus miembros y con su entorno, para el aprendizaje permanente de cada uno y de la organización como un todo.

PLANIFICACIÓN.

Cálculo permanente, sistemático y formalizado mediante el cual un actor intenta vincular la apreciación que tiene de una situación con las acciones que requiere realizar para alcanzar sus objetivos. Identificar lo que es necesario hacer para convertir lo pensado, deseado y valorado, en una acción concreta con una dirección determinada.

PLANIFICACIÓN CORPORATIVA

Proceso de cálculo sistemático y formalizado que se desarrolla al interior de un actor corporativo complejo, y mediante el cual se combinan las acciones de los distintos componentes organizativos función de alcanzar un objetivo común.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.

Proceso de cálculo continuo, sistemático y formalizado. que concibe el cambio situacional como resultado de la interacción entre actores, y que supone el diseño de estrategias para superar debilidades, reforzar las fortalezas y alcanzar los objetivos propios de los actores. Se propone principalmente identificar objetivos ideales para el mediano plazo y en forma simultánea, superar los obstáculos para lograr unos objetivos posibles y cercanos a los inicialmente planteados. Algunas de sus características más importantes son: énfasis en el proceso; amplia participación de todos los estamentos de la institución; especial atención al entorno y a las oportunidades que ofrece; dirección del responsable de la institución.

#### PLANIFICACIÓN NORMATIVA.

Proceso de cálculo basado en el diseño de esquemas normativos por parte de un actor, generalmente un experto, que planifica sin contemplar el carácter dinámico de la evolución del entorno. Algunas de sus limitaciones son: elevados costos en tiempo y recursos de todo tipo para su elaboración; falta de atención a la evolución del entorno o a la reacción de las fuerzas externas; rápida desactualización debido a la dificultad para detectar las situaciones imprevistas y contar con opciones para superarlas; desarticulación entre el plan y el presupuesto anual de la institución.

#### PROBLEMA DE LA ESCUELA.

Situación educativa insatisfactoria que requiere ser cambiada.

#### PROCESO.

Es un conjunto de actividades que recibe uno o más insumos y crea un producto de valor para el beneficiario.

#### PRODUCTIVIDAD.

Relación entre las inversiones (trabajo, tiempo, capital, energía) y el final del producto o producción (piezas, servicios, productos).

#### PRODUCTO.

Forma en que se expresa el resultado final de uno o varios procesos desarrollados en la escuela. Resultado de las acciones hasta alcanzar los objetivos. Son tangibles. Concretos, por ejemplo, informes, horas de clases, folletos, etc.

#### PROYECTAR.

- (1) Lanzar, arrojar, dirigir hacia adelante o a distancia,
- (2) Idear, disponer o proponer un plan y los medios para la ejecución de algo.
- (3) Recoger por escrito el modelo anterior a la realización misma.
- (4) Acción coordinada y organizada de un conjunto de personas, en la prosecución de una finalidad compartida.
- (5) Conjunto de acciones organizadas creativamente por un conjunto de personas que persiguen una finalidad común.

#### PROYECTO.

Imagen anticipada de una situación o del estado a que podría llegar lo que uno se propone hacer.

#### PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.

- (1) instrumento orientador de la gestión institucional que contiene en forma explícita, principios y objetivos de orden filosófico, político y técnico que

permiten programar la gestión educativa otorgándole carácter, dirección, sentido e integración.

(2) Instrumento de planificación que guía a la institución en su desarrollo a la consecución de las grandes metas o sueños comparados por la propia comunidad educativa; responde a quiénes somos, qué nos proponemos, cómo nos organizamos.

(3) Instrumento técnico y político que orienta el que hacer del establecimiento escolar, explicitando su propuesta educacional y especificando los medios que se pondrán en marcha para realizarla. Expresa en forma escrita la misión y visión guía su acción de transformación y es compartido por todos sus integrantes, en tanto es el fruto de un proceso de reflexión democrática de todos los actores involucrados en los aprendizajes de sus alumnos y de toda la comunidad; implica el avance en los niveles de participación de todos los actores hacia el logro de una mayor autonomía e identidad para la escuela, Como instrumento de gestión, debe articular los distintos ámbitos o dimensiones en las cuales se desenvuelve la vida cotidiana en las escuelas: acciones pedagógico-curriculares, administrativo organizativas, financieras, comunitarias, sistémicas y convivenciales.

#### REGLAMENTO INTERNO.

(1) Conjunto de reglas, normas y procedimientos que la propia institución crea para posibilitar que su estructura funcione.

(2) Conjunto ordenado de normas técnicas y administrativas que regulan la estructura, el funcionamiento y las vinculaciones de los distintos estamentos del establecimiento educacional, y los deberes y derechos de sus integrantes, con la finalidad expresa de mejorar la calidad del proceso educativo que en él se desarrolla con equidad.

#### REQUISITOS.

Todos los atributos, utilidades, beneficios y propiedades que el cliente espera recibir de un producto o servicio.

#### SECTORES DE APRENDIZAJE.

Diversas categorías de agrupación homogénea de los tipos de saber y de experiencias que deben cultivar los niños y jóvenes, para desarrollar aquellas dimensiones de su personalidad que han sido puestas de relieve por los distintos objetivos generales y requisitos

#### SEGUIMIENTO.

Proceso de revisión, observación y verificación periódica de un programa o proyecto que, a través de una recopilación metódica de datos, permite disponer de un panorama de lo realizado, tomar las decisiones correspondientes e introducir medidas remediabiles.

#### SITUACIÓN ACTUAL.



Apreciación que hace un actor respecto a la realidad en la que le corresponde actuar y que le sirve de referencia para evaluar el grado de éxito o de fracaso de sus acciones.

#### SITUACIÓN OBJETIVO.

Diseño anticipado que realiza un actor de la situación a la que pretende llegar mediante la realización de las acciones que ha planificado.

#### SUBSECTORES DE APRENDIZAJE.

Formas en que se expresan los estudios propios de un sector en cada uno de los diferentes niveles. Ordenan los objetivos y contenidos de acuerdo al grado de madurez de los alumnos y alumnas.

#### VARIABLE.

Característica de la unidad de observación (foco), que puede tomar distintos valores.

#### VIABILIDAD.

Condiciones de posibilidad que inciden en la decisión, ejecución y permanencia de una acción, de un proyecto o de una estrategia y que pueden depender de la disponibilidad de determinados recursos o de la naturaleza de las restricciones presentes. ¿Se puede hacer lo que el proyecto propone? ¿Es factible la propuesta?

#### VISIÓN.

(1) Imagen de la organización proyectada hacia el futuro,  
(2) Fuerza motivadora de la acción, capaz de cohesionar un grupo. Se distingue de la misión porque es alcanzable en un determinado tiempo, o sea, es una meta.

## Bibliografía

- Antúnez, S.; Imbernón, F.; Parcerisa, A. et al.(1997). De; Proyecto Educativo a la programación de aula. El qué, el cuándo, y el cómo de los instrumentos de la planificación didáctica. Editorial Graó de Serveis Pedagógies, Barcelona, España.
- Astudillo, E.; Astudillo, O.; Cuadra, G.; Torres, M.; Vaccaro, L. (1996). Manual para Equipos de Gestión Escolar. Conformación, Desarrollo y Consolidación del trabajo en equipo en la escuela. Ministerio de Educación, Santiago, Chile.
- Condemarín, M.; Medina, A. (2000). Evaluación de los aprendizajes. Un medio para mejorar las competencias lingüísticas y comunicativas. MINEDUC, Santiago, Chile.
- De Pujadas Editores (1999). Elaboración de Proyecto de Desarrollo Educativo (PDEI), Santiago, Chile.
- Documento Magister en Educación, Universidad Miguel de Cervantes, (2015:280).
- Duran, J. A. (1996)@ El Proyecto Educativo Institucional. Una alternativa para el desarrollo pedagógico-cultural; Cooperativa Editorial Magisterio, Colombia.
- Lavín, S del Solar. S. (2000). El Proyecto Educativo Institucional como ;Herramienta de transformación de la vida escolar. LOM Ediciones, Santiago, Chile. 11
- MINEDUC (1999). Currículum de la Educación Básica, OFCMO. Santiago, Chile.
- MINEDUC - DEG (1993). Criterios para elaborar el Reglamento Interno del establecimiento educacional. Santiago, Chile.
- MINEDUC - DEG - MECE Media - CPEIP (1995). El Proyecto Educativo institucional. Santiago, Chile.
- MINEDUC - DEG - DIPLAP (1995). Guía de apoyo para la elaboración del Proyecto Educativo de un establecimiento. Santiago, Chile. MINEDUC - MECE Media (1997). Gestión del Equipo Directivo del Liceo. Carpeta 1. Santiago, Chile.
- MINEDUC - MECE Media (1997). Gestión del Liceo. Carpeta ti. Santiago, Chile.
- MINEDUC; “Orientaciones: Jornada de Planificación Establecimientos Educacionales. Marzo 2016; División de Educación General 2016, Santiago de Chile.
- MINEDUC; “Política Nacional de Convivencia Escolar”, 2015/2018. Mineduc, Santiago de Chile. (2015:4)
- Pulido, M. C. (1997). El Proyecto Educativo. Elementos para la construcción colectiva de una institución de calidad. Cooperativa Editorial Magisterio, Colombia. Triguero J.; Labra, J. (1993). El Proyecto Educativo. Metodología para su evaluación. FIDE Secundaria. Santiago de Chile.

- Peter Drucker, El arte de Gobernar, Guido Stein; (2008:216). DF, Publicaciones: Diario Financiero. Editorial Planeta, Stgo. de Chile, 2009
- UNESCO (1994) Modelo de Gestión. GESEDUCA. Santiago, Chile.
- UNICEF, MINEDUC (1999). Cada escuela es un barco. Aventuras pedagógicas de comunidades que aprenden. Santiago, Chile.
- Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, 2011, 48(1), 63-80. (pág. 64) Fundación Chile, Pontificia Universidad católica de Chile.

BIBLIO-WEB:

<http://www.idensa.com/balanced-scorecard/34-introduccion-al-cuadro-de-mando-integral.html>

[http://www.dipres.gob.cl/572/articles-42910\\_doc\\_pdf.pdf](http://www.dipres.gob.cl/572/articles-42910_doc_pdf.pdf)

<http://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2015/12/politica-noviembre-definitiva.pdf>

<http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=212045>

<http://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2016/01/Orientaciones-J-de-planificaci%C3%B3n-1-y-2-Marzo-EE.pdf>

<http://conceptodefinicion.de/andragogia/>

<https://es.scribd.com/doc/2898752/NUEVO-MARCO-CURRICULAR-CHILENO>

<http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>

<http://fch.cl/iniciativa/innovum/consejo-de-competencias-mineras-ccm/>

<http://justificaturespuesta.com/5-principios-del-coaching-educativo-que-como-docente-deberias-conocer/>

[http://www.docentemas.cl/docentes02\\_como\\_entrevista.php](http://www.docentemas.cl/docentes02_como_entrevista.php)

[www.ceduc.cl](http://www.ceduc.cl)