



**Magister En Educación Mención  
Gestión de Calidad**

**Trabajo de Grado II**

**Diagnóstico Institucional  
y  
Plan De Mejoramiento Educativo**

Profesor guía:

**Gonzalo Oyarce**

Alumnos:

**Rodrigo Varas S.**

**Sara Mardones R.**

## Santiago – Chile, Mayo de 2016

### Índice

Abstracto.....	04
Introducción.....	05
Marco Teórico.....	08
Dimensionamiento del Establecimiento.....	16
Análisis del Diagnóstico.....	34
Análisis de los Resultados.....	35
Desarrollo de los Descriptores.....	51
Plan de Mejoramiento.....	60
Bibliografía.....	79



## **Abstracto**

La Educación es un proceso de transformación social, que permite a niños(as) y jóvenes, crecer y desarrollarse afectiva y cognitivamente.

Las Escuelas y Liceos, son el espacio que se requieren para el logro de éstos objetivos, que brinden acogida, orienten aptitudes, fomenten valores y corrijan todo lo que sea necesario y posible de corregir.

Para ello, los Establecimientos a través de sus Equipos de Gestión y especialmente de su Director, deben estar en condiciones para cumplir con esta enorme tarea, tanto en lo referido a infraestructura, desarrollo de un currículum adecuado para cumplir los objetivos propuestos, políticas de formación cognitiva y social a los educandos, desarrollo y vinculación con el medio, y observando una eficiente y eficaz política de gestión de los presupuestos asignados, en lo referido a Gestión de Recursos.

Con el objetivo de lograr que las anteriores iniciativas sean desarrolladas y cumplidas, nuestra mirada ha sido orientada hacia el diagnóstico y estudio de la situación en que se encuentra el Establecimiento Patricio Mekis de Maipú, en su área de Educación Básica, que recibe a Niños(as) y Jóvenes de la Comuna de

Maipú y de otras comunas cercanas a él, para que de acuerdo a los resultados, entregar algunas propuestas de mejora, siempre pensando en lograr el objetivo de la enseñanza aprendizaje en nuestros alumnos y alumnas.

## **Introducción**

Como sociedad, sabemos que las instituciones escolares son las encargadas de que nuestros niños(as) y jóvenes, adquieran conocimientos, habilidades, estrategias, etc., necesarias para que en el futuro puedan desarrollarse como seres felices e integrados a la comunidad. De acuerdo a lo recién planteado, debemos detenernos en la Teoría del Capital humano, que considera que la educación es el factor principal de generación de capital humano, ya que la educación es la productora, entre otras, de capacidad del trabajo.

Pero no sólo la educación se plantea como factor de preparación del hombre para su desarrollo profesional, sino que además y lo más importante, considera elementos que conjugados y relacionados, deben hacer de este ser humano una persona capaz de desenvolverse integralmente. Le brinda herramientas para provocar crecimiento en todas las áreas del saber, pero también en cuanto a la modelación se un ser integrado a la sociedad y comunidad, conjugándole al desarrollo cognitivo el acercamiento a las artes las ciencias las letras las matemáticas y la lógica.

Todas ellas, permiten que este aprendiz vaya insertando en su ser, conocimientos y acercamiento a la vida social y comunitaria, en que deberá desenvolverse desde sus primeros años. Llevándole a reconocer valores humanos y sociales, existencia de la ética y la moral, conocimiento del pasado histórico, la adecuada forma de comunicación y contacto con y en la comunidad, el desarrollo cognitivo etc.

Es por lo anterior que el rendimiento escolar es tan importante para el docente, la familia y sobre todo para ellos mismos como estudiantes, ya que por él pasa todo el proceso en el cual se adquieren los conocimientos, aptitudes, habilidades, que permite el desarrollo de su personalidad, lo relaciona con el medio social dentro y fuera del colegio, etc., los cuales serán puestos en práctica cuando sea una persona adulta y tenga que “aportar” con toda su experiencia en el desarrollo de la comunidad como un individuo integral, con valores y conocimientos.

Tal vez sea este el objetivo fundamental de la educación, y por ende del establecimiento educacional.

Es importante reconocer que el proceso de enseñanza aprendizaje, no sólo está basado en el aula, en la relación profesor y alumno, sino en una serie de propuestas formuladas por el establecimiento, las que funcionan en la comunidad educativa como un agente guiador, organizador, y orientador hacia el beneficio de los(as) alumnos (as).

Ahí la importancia de que todo establecimiento educacional, desarrolle espacios que permitan que esa gama de potenciales actitudes y aptitudes que presentan los educandos, vayan desbastándose en los primeros años y puliéndose definitivamente en edades posteriores.

Sin duda alguna, que las políticas organizacionales de los colegios, son la clave

de un buen funcionamiento, así como las evaluaciones constantes con el fin de producir una retroalimentación periódica, permitiendo la aplicación de mejoras necesarias cada vez que sea necesario.

De acuerdo a lo expuesto antes, el proceso de control permite que al momento de realizar un diagnóstico, tanto interno como externo, visualizar el entorno en ambos sentidos, en donde las variables sociales más importantes en un establecimiento educativo, tienen que ver con la relación del entorno y con su propia gestión interna. El funcionamiento del establecimiento, a partir de las propias gestiones internas y externas como organización, son las que llevan al éxito a este tipo de organismo, donde la socialización juega un rol importante en la contribución al éxito del establecimiento.

En este, se debe realizar un trabajo metódico de diagnóstico institucional, a la hora de querer abordar las iniciativas o modificar lo que no va funcionando a plenitud, considerando las áreas de mayor importancia, que siempre van en beneficio directo de los alumnos, y por supuesto a una mejor gestión educacional, donde cada eje es trabajado bajo un riguroso análisis FODA, como una herramienta precisa y acorde al trabajo presupuestado.

Cabe destacar que el apoyo de los docentes involucrados en este proyecto, es de suma importancia al momento de elaborar dicho diagnóstico, pues se trabaja de forma periódica con cada profesor a la cabeza de cada eje.

Queremos mencionar que el establecimiento educacional es el edificio que cobija la sabiduría que se contiene en su interior, contando con profesionales que cumplen con el requisito de servir de mediadores entre el conocimiento y el alumno o alumna. El objetivo entonces es modelar esa piedra bruta que con los

golpes adecuados y suficientes que ejecuta sobre ella, permite que el docente con las herramientas que tiene a su alcance, y que solo el conoce extraiga de ella a ese hombre capaz de incorporarse a esta sociedad, a esta comunidad de hombres y mujeres dispuestos a avanzar en dignidad y tolerancia.

### **Marco Teórico**

La gestión escolar no sólo dice relación con aspectos administrativos o económicos como pretenden algunas corrientes (UNESCO 2004:74), si no que se



refiere al “conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende la comunidad educativa para promover y posibilitar el logro de la intencionalidad pedagógica de la escuela” (Del Solar y Lavín 2000:41). De esta manera, es posible reconocer seis dimensiones que integra la gestión escolar (Del Solar y Lavín 2000:43):

a. Dimensión Pedagógica Curricular: Dice relación con los aspectos de enseñanza y aprendizaje.

b. Dimensión Administrativa Financiera: Se refiere a los aspectos de la administración y distribución de recursos de la institución (humanos, materiales, de tiempo y financieros).

c. Dimensión Organizativa Operacional: Está referida a los aspectos de operatividad de la estructura (formal e informal) de la entidad educativa. Es la gran articuladora del resto de las dimensiones.

d. Dimensión Comunitaria: Apunta a la relación que tiene la comunidad educativa con otro tipo de organizaciones (sociales, culturales, empresariales, etcétera).

e. Dimensión Convivencial: Alude a las relaciones personales tanto entre pares como jerárquicas dentro del establecimiento educacional (administrativos, docentes, alumnos, auxiliares, padres, etcétera).

f. Dimensión Sistémica: Se refiere a la relación que se establece con otras organizaciones aunque, a diferencia de la dimensión comunitaria, ésta apunta a la relación con otras instituciones del sistema educativo.

En esta dimensión, como gran eje coordinador, lograremos reconocer los elementos necesarios para lograr la eficacia en la gestión escolar.

Diversos son los estudios que intentan descubrir cuáles son aquellos elementos fundamentales que explican los buenos resultados en las escuelas, pero siempre

considerando que esto no sólo se refiere a resultados académicos, si no que a una perspectiva más amplia que incluye los diferentes aspectos organizacionales del establecimiento. Un análisis de estos autores, ha permitido agrupar estos elementos en 8 factores clave para lograr la eficacia escolar (UNESCO 2004:75).

a. Liderazgo: Se requiere de un liderazgo profesional, sólido y que permita mejorar la gestión y organización de la escuela considerando la planificación.

b. Objetivos: Se deben tener objetivos claros, haciendo hincapié en el aprendizaje en conjunto de la institución.

c. Atmósfera: Se necesita procurar una atmósfera de orden, cultura y aprendizaje.

d. Expectativas: Las expectativas deben ser elevadas, procurando una intensa interacción entre docentes y alumnos.

e. Evaluación: Se requiere que las evaluaciones sean frecuentes con un seguimiento adecuado del progreso de los alumnos en todos los niveles.

f. Tiempo: Se necesitan disposiciones de tiempo apropiadas en materias de instrucción.

g. Capacitación: Se debe constantemente realizar, o generar oportunidades para realizar, actividades que permitan el perfeccionamiento profesional y el aprendizaje colegiado.

h. Participación: Se requiere una participación activa de la comunidad de padres, generando una asociación entre la escuela y el hogar.

Si bien estos factores no serían los únicos elementos que se deben controlar o evaluar dentro de la gestión escolar, sí es cierto que son fundamentales y que siempre deben tenerse presente.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es un foro donde los países pueden compartir o comparar experiencias para lograr tomar las mejores decisiones para el desarrollo del país (DIRECON 2013). A raíz de esto, se realizan distintas clases de publicaciones, entre ellas, algunas que tienen relación con la gestión escolar, dónde han desarrollado especialmente dos aspectos a los que debiese prestarse atención: la rendición de cuentas y los incentivos docentes.

La rendición de cuentas no debe ser entendida como un simple método de pruebas, sino que debe ser asociada a un sistema de estándares que esté en directa relación con aspectos de desempeño. Con esto en mente, los tipos de rendiciones de cuentas en educación, deben depender directamente de las metas previamente establecidas y pueden estar inscritas en las siguientes categorías (OCDE 2004:40):

- a. Rendición de cuentas públicas: Los funcionarios electos rinden cuentas de su trabajo frente a aquellos que los eligieron.
- b. Rendición de cuentas legal: Cifñéndose al marco legislativo, tanto externo como interno, se rinden las cuentas que manda el marco legal.
- c. Rendición de cuentas administrativas: Se rinden cuenta a partir de procedimientos regulatorios establecidos frente a los distintos departamentos o personas que tienen la responsabilidad de controlar, supervisar o entregar alguna clase de servicio educativo.

d. Rendición de cuentas profesional: Los miembros del personal escolar (profesores, directores, etcétera), deberán rendir cuentas sobre los estándares docentes y el desempeño esperado.

e. Rendición de cuentas ligadas a la oferta y la demanda: Es un tipo de rendición de cuentas que se relaciona con las distintas preferencias de la familia o los estudiantes.

Con todo, las rendiciones de cuentas deben tener ciertos aspectos básicos para que realmente pueda ser una ayuda a la gestión escolar, estos aspectos son (OCDE 2004:43):

a. Estar asociados a metas claras y previamente establecidas.

b. Que el cumplimiento de dichas metas sea realmente beneficioso para la institución y proyecto educativo.

c. Que estén establecidos los mecanismos de transparencia adecuados para entregar cada rendición.

d. Que cada uno de los resultados, tantos positivos como negativos, pueda ser asociados a algún tipo de consecuencia.

e. Que los resultados de la rendición queden almacenados, con tal de que sea posible comparar en el tiempo, las distintas rendiciones de cuentas entregadas.

Comprobado en distintas investigaciones, es posible afirmar la importancia que tienen los profesores y docentes en el aprendizaje de los alumnos (OCDE 2004:93). De esta manera, el desafío que tienen las escuelas o colegios es doble, porque por una parte deben atraer a los mejores profesores a sus establecimientos, pero por otra parte también deben buscar la mejor manera de potenciarles y motivarles, para que mejoren su desempeño educativo.

Por esta razón, cada vez son más las políticas que buscan recompensar a los maestros eficaces a través de diferentes tipos de incentivos (OCDE 2004:94), entre los que encontramos (OCDE 2004:95):

a. Incentivos basados en insumos: Esta clase de incentivos premia a los profesores por utilizar mecanismos o realizar actividades que mejoran la calidad de la educación entregada.

b. Incentivos basados en conocimientos, habilidades y escalafones profesionales: Son incentivos que recompensan a los maestros por adquirir conocimientos y/o habilidades que mejoren la eficiencia docente.

c. Incentivos por resultado de desempeño: Se refiere a incentivos que se entregan bajo cumplimiento de mediciones cuantificables de logros del estudiante o de los estudiantes a cargo del docente.

d. Incentivos de proceso: Esta clase de incentivos apuntan a premiar las prácticas de enseñanzas o habilidades dentro del salón de clases. Un ejemplo de estos incentivos es el generado a partir de las evaluaciones de desempeño realizadas en aula (evaluación de pares).

e. Incentivos de oferta y demanda: Se refiere a la compensación entregada a los docentes según factores del mercado, como los problemas de contratación o escases de expertos en alguna materia.

En complementación de todo lo que ya hemos explicitado en este documento, podemos mencionar las recomendaciones ministeriales para el diagnóstico institucional que en su afán de promover el mejoramiento continuo pretende instaurar estas prácticas dentro de los establecimientos educativos (MINEDUC 2012:7).

Estas recomendaciones se dividen en dos clases de análisis, cuyos resultados finalmente se vincularán. Tendremos análisis de resultados institucionales y, los de áreas de procesos.

Con el fin de mantener un buen proceso de análisis, hay que tener las evidencias necesarias sobre los distintos aspectos que dicen relación con el trabajo realizado por la institución educativa. De esta manera, esta clase de análisis está enfocado en (MINEDUC 2012:10):

a. Análisis de resultados educativos: Se refiere al análisis de los resultados de las pruebas que se aplican de manera general a los colegios o sus estudiantes (SIMCE, PSU, etcétera). La comparación temporal de estas evaluaciones puede mostrar tendencias a la baja, a la alza o bien mostrar estabilidad.

b. Análisis de resultados de aprendizaje: Esta referido al diagnóstico propio que puede realizar cada institución con el fin de monitorear el cumplimiento de metas anuales. Se propone que se realicen pruebas a principio, mitad y fin del año escolar.

c. Análisis de resultados de eficiencia interna: Apunta al control del comportamiento estudiantil en cuanto a la aprobación o reprobación de una asignatura, retiro o repitencia.

El análisis de las áreas de proceso, se enfocan en determinar el nivel de calidad en las prácticas institucionales y se estructura en base a cuatro áreas de proceso que a su vez están divididas tres dimensiones cada una (MINEDUC 2012:42):

a. Área de gestión del currículum: En esta área se analizan las dimensiones de gestión pedagógica, enseñanza y aprendizaje en el aula y apoyo al desarrollo de los estudiantes.

b. Área de liderazgo escolar: Bajo este análisis se enmarcan las dimensiones de liderazgo del sostenedor, liderazgo formativo y académico del director y planificación y gestión de resultados.

c. Área de convivencia escolar: Se analizan las dimensiones de formación, convivencia escolar y participación.

d. Área de gestión de recursos: Se refiere a las dimensiones de gestión de recursos humanos, financieros y de administración y educativos.

La vinculación de los resultados estará referido a la articulación de ambos análisis de manera gráfica, con tal de poder establecer que los procesos de gestión requieren mecanismos de instalación, mejoramiento, consolidación o articulación.

En cuanto al análisis y evaluación, en primer lugar daremos un repaso por los resultados académicos que nos permitirán observar el panorama educativo de la institución, para luego centrarnos en sus procesos internos y su eficacia, tales como el liderazgo del director y las prácticas comprometidas al momento de gestionar destrezas en la comunidad educativa, así como la gestión del equipo de unidad técnico pedagógico y los aciertos frente al rendimiento académico de los estudiantes y el trabajo de los docentes.

Con toda esta información recopilada procederemos a realizar el diagnóstico institucional, que nos servirá como materia prima para elaborar distintas estrategias y política educacional de la institución.



## **Dimensionamiento del Establecimiento**

Un Establecimiento Educacional, que se precie de tal, debe ser un espacio que brinde acogida, sustento, formación integral de los educandos, reglas de convivencia, participación y adquisición valores humanistas que brinden a los niños y niñas de nuestro país el terreno fértil para su desarrollo.

Debemos indicar los antecedentes del establecimiento educacional o unidad elegida para la investigación y estudio.

La Institución pedagógica de nuestro estudio, fue elegida bajo el criterio de la convivencia, basándonos en realizar una estadística con una muestra no aleatoria. A continuación identificaremos los antecedentes básicos de la Institución, requeridos para el trabajo, es decir, nombraremos las características que posee la unidad:

- ✓ Colegio Particular Subvencionado “Patricio Mekis” de la comuna de Maipú
  
- ✓ Posee una matrícula de 1020 alumnos en educación básica
  
- ✓ Posee una dotación de 32 docentes en educación básica

El Colegio Patricio Mekis, fue fundado el 27 de Agosto de 1981, su gestora es la Señora Elcira Flores Santana, quien comenzó su gestión educativa con tan solo cuatro salas de madera en un pequeño terreno ubicado en Av. Olimpo 2096. Los

primeros cuatro cursos existentes contaban con la colaboración de los profesores: Nicolás Pino, Marta Garrido, Víctor Arenas. El colegio brindaba servicio gratuito de transporte escolar dentro de la comuna, lo que le ayudó a subsistir, manteniendo con ellos la matrícula con que contaba el establecimiento

Su nombre es de quién fuera alcalde de la Ilustre Municipalidad de Santiago, entre los años 1976 y 1979, Don Patricio Mekis Spikins, acogiendo su lema “Porque son muchos los que tienen poco y esperan mucho de nosotros”.

Cuenta con formación de Pre-Básica, Básica, Educación Técnico Profesional con las especialidades de: Enfermería, Telecomunicaciones, Contabilidad y Geología. Además de la Educación d Adultos.

Cuenta con una variada gama de talleres de formación en diferentes áreas para utilización de niños, niñas y jóvenes, especialmente dedicados al desarrollo de las artes el deporte y la recreación.

## **Misión**

El Colegio Patricio Mekis de Maipú tiene como misión formar jóvenes profesionales, partiendo desde la educación inicial integral, comprometiéndolos a ellos y a sus familias en los procesos de enseñanza aprendizaje, desarrollando seres creativos, autocríticos, resilientes, participativos y con sentido de identidad, siendo los valores del respeto, la responsabilidad y la solidaridad las bases esenciales que le permitan desarrollar en el futuro habilidades sociales y de emprendimiento para enfrentar los desafíos actuales.

## **Visión**

Todos y cada uno de los integrantes de la Comunidad Escolar, deben propender al desarrollo integral de sus estudiantes, desde la etapa inicial hasta la formación de técnicos de nivel medio con altas competencias y habilidades en sus respectivas áreas a fin de que puedan competir con altas expectativas en el futuro mercado laboral con énfasis en el desarrollo valórico y formativo de ellos como por ejemplo: el respeto, la responsabilidad, el orden, la puntualidad entre otros, que son un elemento basal para una profesionalización temprana. Lo anterior acompañado del desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de nivel superior que son necesarias para el logro de los objetivos académicos que se exigen en la actualidad. Además, desarrollar la identidad y compromiso del alumno hacia su colegio, asumiendo el proyecto educativo de la escuela como suyo, permitiéndoles la participación y consulta en aquellas instancias que sean un aporte a su formación; incentivar la creatividad y participación del alumnado en actividades que complementan su formación como persona, como el deporte, las artes, la investigación, etc.

Perfil del Alumno:

El alumno del Colegio Patricio Mekis debe ser:

1. Responsable con él, con su proyecto de vida y con sus obligaciones académicas, sociales y familiares.
2. Independiente y proactivo, capaz de encontrar por sí mismo las herramientas o medios para alcanzar sus objetivos o dar soluciones a sus problemas.
3. Autocrítico, entendiéndose que el alumno es capaz de evaluar su accionar, sus fortalezas y debilidades y construir una conducta positiva que le permita avanzar y crecer como persona.
4. Resiliente, el alumno debe aprender a superar los obstáculos y salir adelante a pesar de las adversidades y sobreponerse emocionalmente, utilizando para

ello sus valores y juventud para poder así construir una historia de vida digna de ser imitada.

5. Respetuoso de sí mismo, de su colegio, familia, amigos, comunidad y entorno.
6. Competitivo, que el alumno no sea autocomplaciente consigo mismo, que esté dispuesto a superarse a sí mismo cada día.
7. Creativo, que el alumno descubra y amplíe sus potencialidades en las distintas áreas de su desarrollo personal

Perfil del Docente:

1. Docente empoderado de la misión del establecimiento
2. Propicia del sentido de pertenencia del alumno, del apoderado y del resto de la comunidad educativa hacia el establecimiento y de su Proyecto Educativo.
3. Ser consciente de que su labor va más allá de la instrucción pura en una ciencia, arte o profesión determinada.
4. Mantiene una permanente comunicación con los distintos estamentos del Establecimiento, con sus alumnos, padres y apoderados.
5. Que aspire a que sus alumnos logren aprendizajes efectivos dentro del aula, utilizando la creatividad y que éstos sean comprobables por cualquier medio idóneo.

6. Que motive a sus alumnos al desarrollo de sus potencialidades, prefiriendo el lenguaje y acciones positivas.
7. Que entienda que el trabajo en la escuela es de carácter colaborativo, particularmente con sus pares docentes, propiciando el trabajo por departamento, nivel o especialidad.
8. Que se motive por el continuo perfeccionamiento y que comparta sus experiencias.
9. Que respete y valora a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa como personas únicas e indivisibles.

### **Aspiraciones del Colegio**

- Ser una Comunidad de Servicio, Líder en la Formación Técnico Profesional en nuestra Comuna.
- Crear un ambiente adecuado, que inspire un aire acogedor, agradable, donde predomine el respeto y se practique con el ejemplo de la disciplina y la exigencia.
- Afianzar su modelo y gestión educacional, encaminando a la excelencia y siendo capaz de formar personas integrales desde sus bases, con reconocida preparación académica y valórica, que le permita a nuestros educandos insertarse, responder, adaptarse y desenvolverse de acuerdo a

las necesidades de la sociedad, siendo de esta forma un aporte concreto al desarrollo del país.

- Estar abierta a las innovaciones tecnológicas, didácticas, la colaboración con otros centros y la aplicación de la técnica de la auto evaluación y mejora continua para lograr la excelencia académica.

### **Principios Educativos Generales**

1. Para nuestra Comunidad, el alumno y alumna es un ser personal y el eje de la acción educativa, protagonista de su propia formación, con características y capacidades singulares que le permiten ser activo y capaz de tener intereses e iniciativas personales de búsqueda.
2. Reconocemos a la familia como agente natural y primario de educación, con el derecho fundamental de educar a sus hijos e hijas pudiendo escoger el tipo de educación más adecuado a sus propias convicciones.
3. Ampliaremos los horizontes y capacidades en cada miembro de la

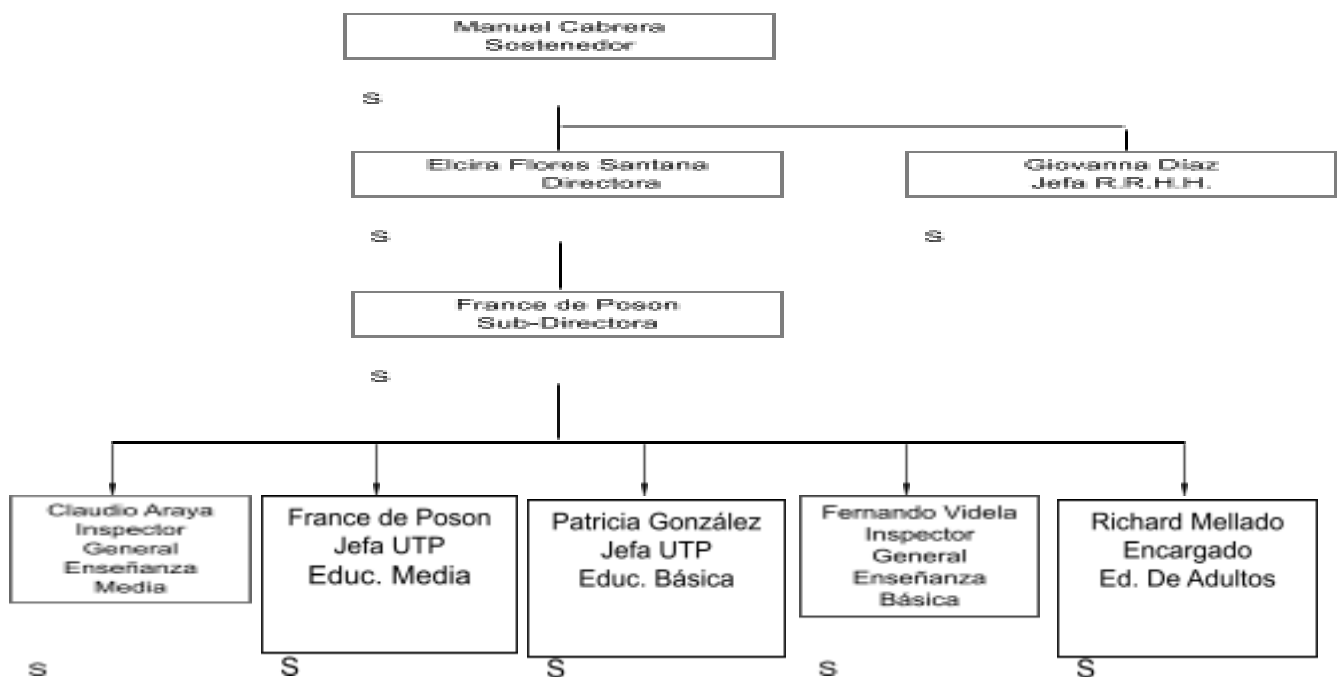


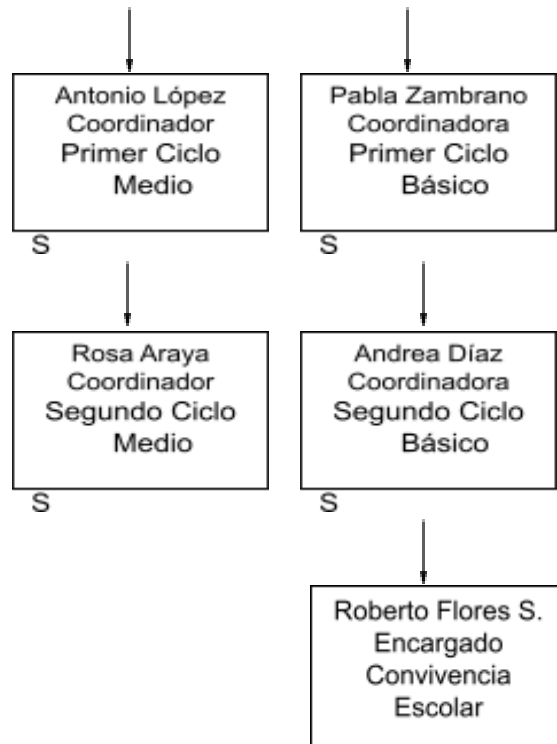
comunidad educativa, asegurando así un mayor espacio para opciones de vida, construcción de valores y compromisos personales y profesionales.

4. Nuestra Institución se ajusta a los principios de la Constitución Política, a las Leyes y normativas vigentes.
5. Nuestra gestión será participativa preocupada de un clima adecuado para un trabajo eficaz, sobre la base de una presencia organizada de toda la comunidad educativa en las diversas instancias de la vida escolar, con decisiones que se comparten y asumen individual y colectivamente y sobre la base de procesos instalados de retroalimentación y evaluación permanente.
6. Fomentamos una implementación curricular que facilite el desarrollo de una comunidad responsable del aprendizaje de los alumnos y alumnas con una creciente autonomía pedagógica y la formación de una gestión orientada a resultados.
7. Orientaremos a nuestros educandos hacia un estilo de convivencia social en que se trasfiguren los ideales de solidaridad, justicia, tolerancia, austeridad, probidad y el afecto por el prójimo, en otras palabras, respetar los derechos y cumplir con los deberes para un buen dialogo y una conducción compartida.
8. Promovemos los principios operacionales de calidad, eficiencia y equidad, lo mismo que el sentido de pertenencia e identidad institucional, el trabajo

en equipo con criterios de cooperación, responsabilidad, compromiso, participación y ambiente abierto a la controversia científica y pedagógica.

### Estructura Organizacional Colegio Patricio Mekis Maipú





## Evaluación resultados Simce

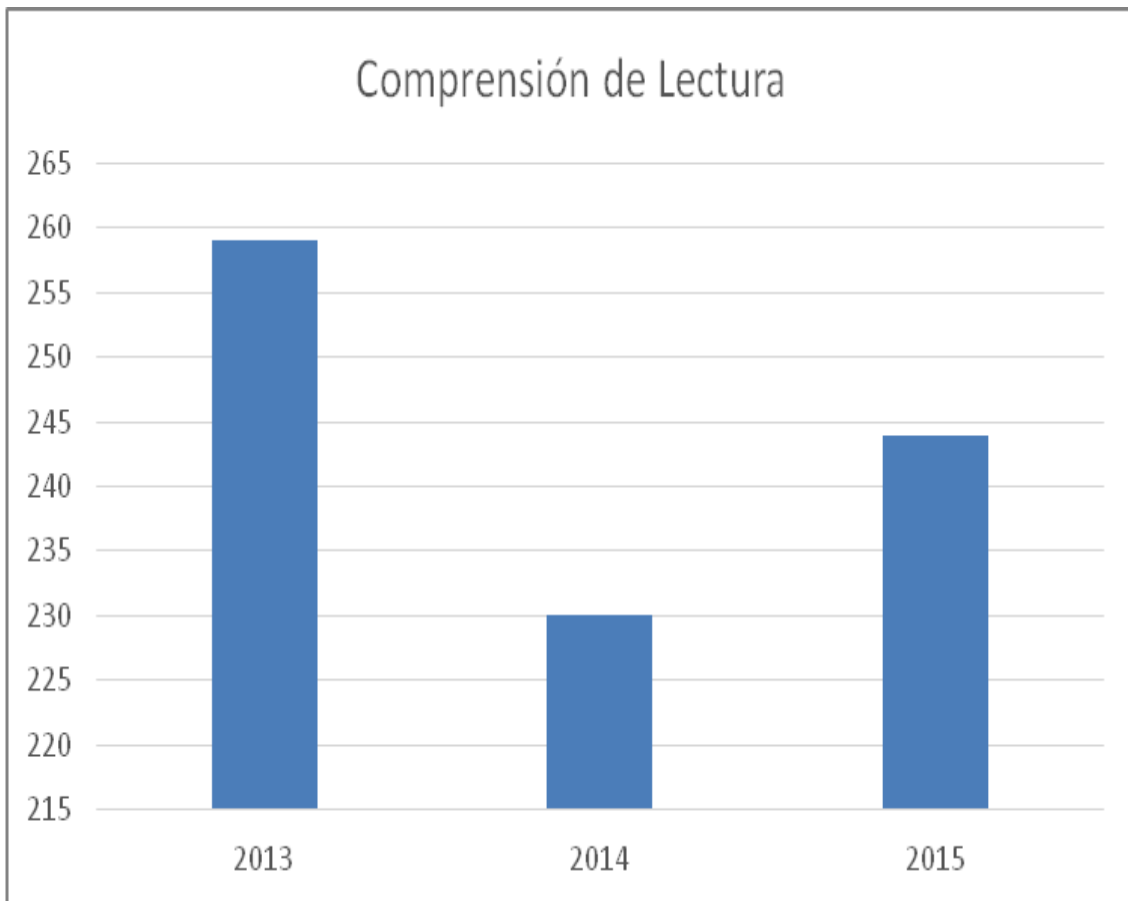
En complementación de todo lo que ya hemos explicitado en este documento, podemos mencionar los resultados académicos Simce, que el colegio obtuvo en el año 2016.

Analizaremos los resultados en los cursos 4º y 6º año de educación básica. Daremos un repaso por los resultados académicos que nos permitirán observar el

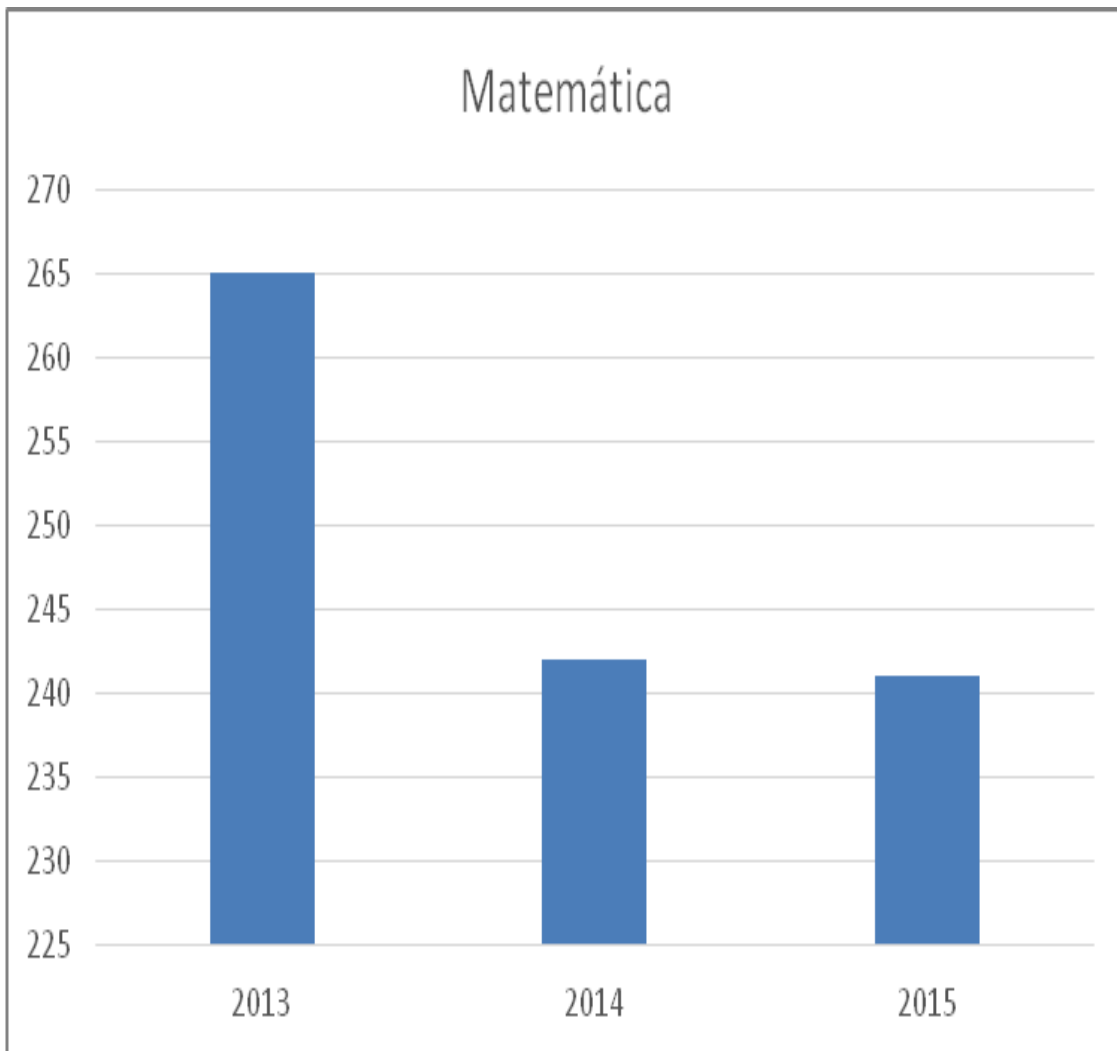
panorama educativo de la institución.

Tendencia de Puntaje Promedio en Simce 6° básico 2013-2015

**Sexto año comprensión lectora**

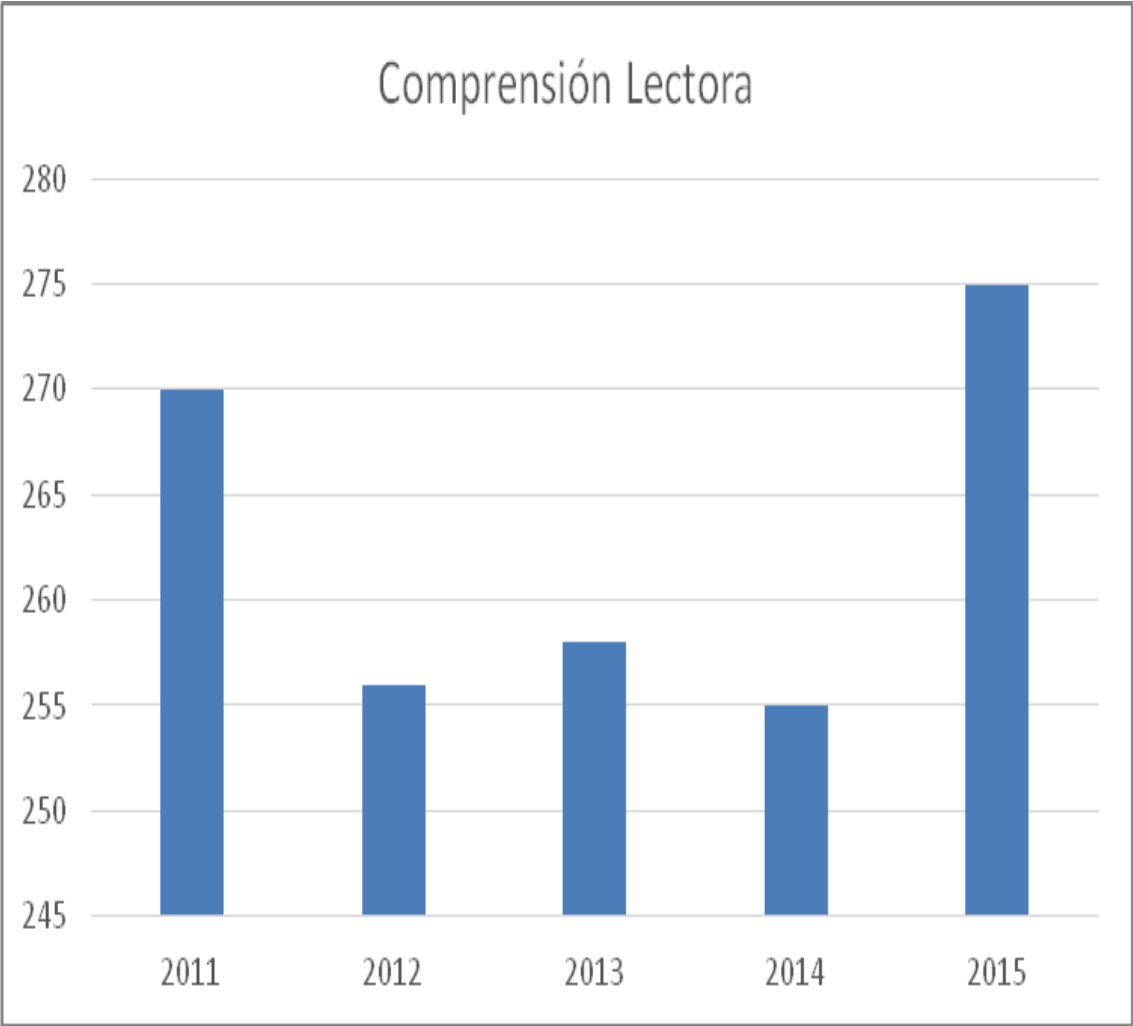


**Sexto año, sub-sector matemática**

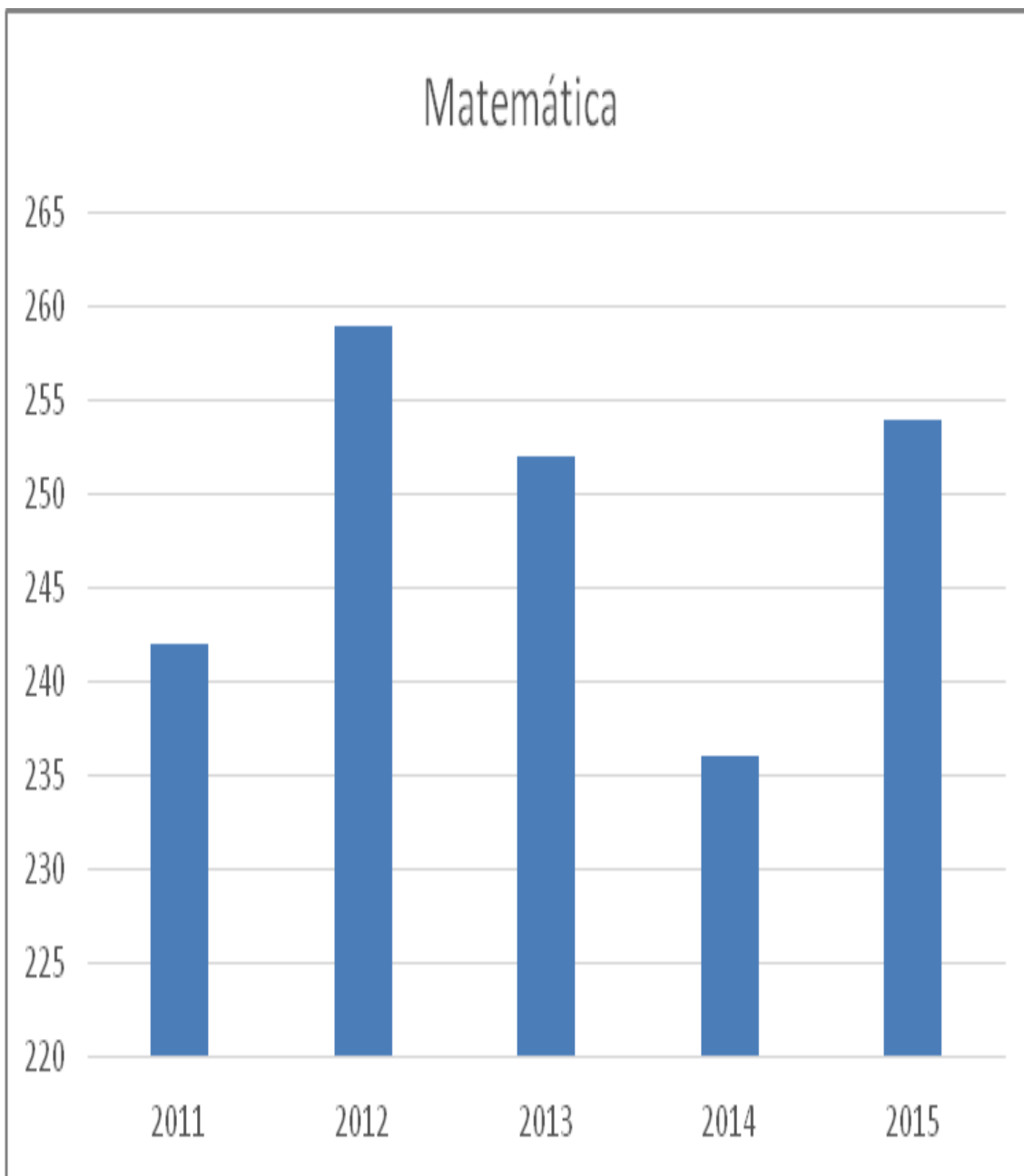


Tendencia de puntaje promedio en Simce 4° básico 2011-2015

**Cuarto año comprensión lectora**



### Cuarto año, matemática





Como se puede visualizar en los graficos anteriores, el establecimiento se encuentra al nivel de otros colegios de su misma categoria y matricula de alumnos.

El rendimiento Simce deja de manifiesto que el colegio Patricio Mekis de Maipú, aplica en los estandares de medicion academica, develando que en el ultimo año los sextos básicos suben 16 puntos en comprensión lectora y un punto en matemática.

En el caso de los cuartos los alumnos suben 20 puntos en comprension lectora y 18 puntos en matemática, por lo que podemos deducir que las estrategias de aprendizajes que se estan aplicando en el aprendizaje de los alumnos son adecuadas y propenden al cumplimiento de las exigencias del Ministerio de educación.

Es menester que a continuación entreguemos información acerca de algunos de los departamentos con los que cuenta el Establecimiento Educacional “Patricio Mekis” de Maipú. Se trata de talleres extra programáticos que posibilitan que niños y niñas, y jóvenes del establecimiento accedan a la práctica del deporte y de artes en general.

Sabemos que la práctica de éstos desde a más temprana edad, permiten desarrollar en alumnos y alumnas destrezas y habilidades que podrían encauzar hacia su práctica de manera profesional.

## LISTADO DE TALLERES EXTRA PROGRAMÁTICOS 2016

Inscripciones con cada profesor día taller.  
**INICIO TALLERES ABRIL**

Taller	Horario	Alumnos	Profesor responsable	Lugar
<b>Banda instrumental</b>	Miércoles y jueves 15:30 a 18:00	4º básico a 4º medio.	Genaro Aravena	Sala música. 3er piso. Enseñanza media.
<b>Banda de guerra</b>	Viernes 15:30 a 18:00 Sab.14:30-18:00	4º básico a 4º medio.	Genaro Aravena	Patio techado, enseñanza media
<b>Violín</b>	Lunes y Martes 17:00 a 18:00	7º básico a 4º medio.	Constanza Crespo	Sala música. 3er piso. Enseñanza media.
<b>Banda popular rock</b>	Viernes 13:30 a 15:30	Educación media.	Jorge Raby	Sala música. 3er piso. Enseñanza media.
<b>Música Folclórica</b>	Viernes 13:00 a 15:00	Enseñanza media.	Juan Pablo Rivas	Sala enseñanza media.
<b>Teatro Musical</b>	Viernes 14:30 a 16:30	1º a 7º básico.	Stephanie Olivera	Sala de audiovisual enseñanza básica.
<b>Danzas Folclóricas</b>	Viernes 14:00 a 16:00	1º básico a 4º medio	Freddy Cuevas	Sala 7. Enseñanza media (2º piso).
<b>Danza</b>	Viernes 13:05 a 14:05	1º a 4º básico.	Paulina Gajardo	Pasillo 2do piso enseñanza básica (fuera biblioteca)
<b>Danza urbana</b>	Viernes 14:30 a 16:00	5º a 7º básico.	Paulina Gajardo	Sala 3º medio D (3er piso enseñanza media).
<b>Baile urbano</b>	Viernes 14:00 a 16:00 hrs.	8º básico 4º medio.	Antony Ramírez	Patio educación media.

<b>Cheerleading Mini</b>	Miércoles 15:30 a 17:30	1º a 4º básico.	Diego Galdames	Patio techado educación básica.
<b>Cheerleading</b>	Viernes 13:30 a 16:30	5º básico a 4º medio.	Diego Galdames	Patio techado educación básica.
<b>Básquetbol básica</b>	Lunes 17:00 a 18:30. Miércoles 16:00 a 17:30	4º básico a 7º básico	Giovanna Acevedo	Patio techado educación básica.
<b>Básquetbol Media</b>	Martes y jueves 17:00 a 18:30	Educación media.	Jorge Arraño	Patio techado educación básica.
<b>Fútbol Básica (campeonatos entre cursos)</b>	Lunes 17:00 a 18:30 (se establecerá mes de trabajo por cursos).	Enseñanza básica	Jorge Arraño – Ariel Araya	Cancha baby fútbol.
<b>Fútbol Media</b>	Martes 17:00 a 18:30	Educación media	Jonatan Pérez	Cancha Baby fútbol.
<b>Fútbol femenino</b>	Jueves 17:00 a 18:30	Enseñanza media.	Ariel Araya	Cancha Baby fútbol.
<b>Karate A</b>	Jueves 15:30 a 16:30	1º, 2º y 3º básico.	Ángel Mancilla	Patio techado, enseñanza media.
<b>Karate B</b>	Miércoles 16:30 a 17:30	4º, 5º, 6º y 7º básico.	Ángel Mancilla	Patio techado, enseñanza media.
<b>Karate C</b>	Jueves 16:30 a 17:30	8º a 4º medio.	Ángel Mancilla	Patio techado, enseñanza media.
<b>Karate selección</b>	Viernes 13:30 a 15:00	Selección para competencias.	Ángel Mancilla	Patio techado, enseñanza media.
<b>Crossfit</b>	Lunes y miércoles 17:15 a 18:30	Enseñanza media	Gonzalo Moya, Nicolás Díaz, Ignacio Moya.	Patio techado, enseñanza media.
<b>Reciclaje</b>	Miércoles 15:40 a 17:05	5º a 7º básicos	Jessica Reyes	Sala 6ºC enseñanza básica.

## **Análisis del Diagnóstico Situacional**

### **Metodología de trabajo:**

Son muchas las estrategias que podrían utilizarse para lograr recopilar información relevante, y que den sustento serio al estudio que queremos desarrollar: entrevistas estudios encuestas etc.

Cada una de ellas, podrían servir a la hora de tener una rica y variada información que nos permitiera recopilar antecedentes para que el diagnóstico sea el adecuado y funcional al objetivo que se percibe.

Nuestra decisión al respecto, ha sido la de implementar el formato denominado focus group con los distintos grupos que conforman el establecimiento, de manera separada.

El motivo de llevar a cabo el comentado instrumento, se debe a que nos interesaba recoger las distintas opiniones de manera directa y en un ambiente de cordialidad, donde cada uno de los participantes pudieran expresar de manera sincera y directa, las distintas opiniones que cada situación lo ameritaba.

Cierto es que en éste formato, se corren riesgos de opiniones sesgadas y parciales pero tuvimos el cuidado de llevar a cabo una invitación aleatoria de cada uno de los integrantes de cada grupo.

Éstos, como fue indicado, se llevó a efecto por grupos de interesados, llámese Alumnos, Apoderados y profesores.

Por una parte, los alumnos del establecimiento, que sufren o disfrutan con el diario vivir educacional del colegio. Con los apoderados, que confían en que sus hijos e hijas se encuentran insertas en un establecimiento educacional, que les brindará el adecuado y profesional acompañamiento a los alumnos en esta primera e importante etapa de sus vidas, y que quiéranlo o no, marcará profundamente su futuro como personas y ciudadanos de este país. Y los profesores, eslabones fundamentales que se yerguen como los mentores de todos y cada uno de los alumnos.

### Área Liderazgo.

Debilidades	Oportunidades	Fortalezas	Amenazas
<p>- No existe una armonía en la definición de roles por parte de las jefaturas.</p> <p>-El flujo de información al personal no es de forma clara y adecuada.</p> <p>-Consejos de profesores no resolutivos.</p> <p>-Precaria relación del equipo directivo con el personal</p> <p>-Nula relación con el entorno y las redes sociales.</p> <p>.Falta de organización curricular en las salidas pedagógicas.</p>	<p>-Diseño de estrategias para mejorar las comunicaciones y la difusión de información</p> <p>-Constitución de un equipo de trabajo ad hoc</p> <p>-Realización de talleres de trabajo acerca de la comunicación dirigidos al equipo de gestión</p>	<p>-Capital Humano Profesional</p> <p>- Espacio físico adecuado para la realización de actividades en pro de fortalecer las practicas directivas</p> <p>-Conocimiento de las debilidades y necesidades al interior de la comunidad educativa</p> <p>-Recursos materiales y financieros para el financiamiento de éste objetivo.</p>	<p>-Distracción de tiempo del quehacer pedagógico por parte del equipo de gestión.</p> <p>-Utilización de recursos financieros que podrían ocuparse en el ámbito pedagógico.</p>

Integrar a los apoderados a la organización escolar.			
--	--	--	--

### Área Gestión Curricular

Debilidades	Oportunidades	Fortalezas	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de revisión de instrumentos de evaluación de acuerdo a los porcentajes ideales.</li> <li>-No hay revisión de planificaciones, por lo tanto no se revisan los OA si están acorde a las clases.</li> <li>-Falta potenciar el trabajo colaborativo.</li> <li>-Falta la retroalimentación en la evaluación a los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollar estrategias necesarias para la revisión apropiada de material</li> <li>-Aplicar trabajos de desarrollo humano para abordar el trabajo colaborativo.</li> <li>-Formar grupos de trabajo con el fin de retroalimentar el trabajo docente.</li> <li>-Motivación de los docentes a aceptar cambios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Disposición de los docentes a aceptar cambios.</li> <li>-Compromiso de los docentes a recibir nuevas capacitaciones</li> <li>-Recursos necesarios para financiar nuevas propuestas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Falta de tiempo para la implementación de nuevas estrategias.</li> <li>-</li> </ul>

--	--	--	--

### Área Convivencia Escolar

<b>Debilidades</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta sociabilizar el protocolo de convivencia escolar.</li> <li>-Necesidad de protocolos de acción.</li> <li>-Necesidad de personal con las competencias apropiadas para enfrentar diversas situaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollar estrategias y actividades que permitan una sana convivencia escolar</li> <li>-Realizar actividades con organizaciones relacionadas con el tema de convivencia escolar.</li> <li>-Capacitar al departamento de convivencia escolar en el manejo de estrategias resolutivas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Disposición de modificar y abordar las problemáticas del colegio</li> <li>- Apoyo de los apoderados en las estrategias aplicadas</li> <li>-Apoyo y colaboración del personal docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Disconformidad de los alumnos a recibir terapias.</li> <li>-Crecimiento de matrícula escolar.</li> <li>-Falta de tiempo de los encargados de convivencia escolar.</li> </ul>



--	--	--	--

### Área Gestión de Recursos

Debilidades	Oportunidades	Fortalezas	Amenazas
<p>- Falta de manejo de recursos tecnológicos en el que hacer pedagógico.</p> <p>-Falta de accesibilidad por parte de los docentes al uso de impresiones.</p> <p>-</p>	<p>-Considerar la contratación e implementación de una mayor capacidad de conexión a internet</p> <p>-Destinar un equipo multiuso (fotocopiadora e impresora) de uso exclusivo de profesores.</p> <p>-Participar en proyecto para adquirir recursos materiales</p>	<p>-Recursos SEP</p> <p>- Alto índice de matriculas de alumnos</p>	<p>-Dejar de recibir recursos SEP</p> <p>-Baja de matricula</p>

--	--	--	--

### **Diagnóstico**

Cualquier empresa, tenga fines de lucro o no, debe considerar la realización de un estudio permanente, relativo al estado en que ésta se encuentre. Resulta fundamental conocer el estado inicial de la misma, para que una vez conocido, realizar la retroalimentación necesaria.

Muchas son las alternativas de estudio y análisis para conocer el estado en que ella se encuentra, encuestas orales y/o escritas, focus group, etc, las que permiten conocer de primera fuente la evaluación de los distintos actores. En éste caso, quisimos conocer las opiniones de primera fuente, llevando a cabo conversaciones con grupos de personas, separados por influencia en la institución, Alumnos, profesores, apoderados, etc, realizando un focus group y con el resultado encontrado, un análisis FODA.

Después de revisar la matriz FODA llevado a cabo, es necesario detenerse para observar y generar un pequeño, pero no menos importante, análisis de las

relaciones expuestas.

En primer lugar analizaremos las debilidades de la organización y como estas conllevan una amenaza potencial que puede terminar por deteriorar de manera crítica la organización. Posteriormente nos valdremos de las fortalezas para poder aprovechar las oportunidades captadas.

Por lo tanto, nos deja entrever que una de las grandes amenazas para el establecimiento, es la débil labor administrativa que realiza el Equipo de Gestión de la comunidad educativa, cuya estructura y funcionamiento entorpece el proceso pedagógico, poniendo en serio peligro el desarrollo y calidad en la educación.

Por otra parte nos detendremos en las fortalezas de la organización, las cuales las dividiremos en tres grupos:

El capital humano (equipo de gestión y docentes), Infraestructura y financiamiento.

En el área del Capital Humano, el establecimiento cuenta con personas con trayectorias reconocidas y un gran valor por el servicio a la educación. Profesionales de distintas áreas, que relacionadas, permiten reconocer distintas debilidades. Lo más recomendable en este caso, sería el de contar con otros profesionales del ámbito social, que junto al existente, darían mayor y mejor análisis a las distintas problemáticas existentes, y abordar las que vayan visualizándose.

En cuanto a la el aspecto infraestructura, debemos mencionar, que permite no sólo albergar la capacidad de los propios alumnos, sino que también de estudiantes de otros colegios, contando con infraestructura para la docencia en las salas de

clases, salas para talleres, sala para docentes, casino, etc.

Y por último, respecto al financiamiento para poder realizar todas las actividades que se plantean, establecer y ejecutar estrategias en el desarrollo del proyecto educativo, y al ser una institución Particular subvencionado, cuenta con los recursos que proviene del Estado a través de la subvención, se suman a los pequeños aportes que entregan mes a mes los apoderados. En éste caso, creemos que el área financiamiento está acorde a poder desarrollar una buena gestión, salvo en lo relativo a intensificar la mirada hacia lo educativo.

Así mismo, son las oportunidades las que se ven reforzadas por las fortalezas internas de la organización, que en gran medida poseen la capacidad para hacer frente a los distintos conflictos, tanto superficiales como de fondo.

#### **Análisis Área de Liderazgo:**

La realidad que se observa en las distintas organizaciones educacionales nos permite afirmar que cada una de ellas ha crea o su propia identidad basada en el liderazgo de quien este a la cabeza. Es importante que el líder pueda prever las relaciones de las personas que componen su equipo. Para ello es necesario conocer las reacciones de las personas, más si se pretende que se haga algo que no está hecho.

Aunque son muchas las definiciones sobre el liderazgo, y muchos quienes establecen los lineamientos necesarios para estar a la cabeza de una organización, podemos citar a Knezevich quien la define como: “proceso social destinado a la creación, mantenimiento, estímulo, control y unificación de las energías humanas y materiales, organizadas formal e informalmente, dentro de un sistema unificado, concebido para cumplir los objetivos establecidos.”

Mediante esta definición nos basamos en realizar un análisis enfocado en el equipo de gestión del colegio Patricio Mekis, y las practicas educativas que puedan estar afectando el buen funcionamiento del establecimiento:

1. Una de las debilidades observadas está asociada a la definición de roles en el equipo directivo.

Como es bien sabido quien este al mando de una institución debe saber lo importante de conocer su organización, crear un ambiente para el éxito, eliminar los problemas que afloran en algún minuto y aprovechar las oportunidades. El equipo de gestión de esta organización muestra un grave problema, y es la falta de claridad y definición de cada miembro a la cabeza de las áreas correspondientes. Lo que causa un desconcierto y desmotivación en los funcionarios, no es bueno que el área curricular se vea mezclada con el encargado de disciplina. Los docentes de este colegio manifiestan la confusión de derivación de los alumnos a dichas aéreas, puesto que los estudiantes tienden a confundirse y relacionar situaciones académicas con el encargado del área disciplinaria.

2. Como segunda problemática vemos una gran falencia en el flujo comunicacional, esto se atribuye también a la tarea de crear y mantener un clima de trabajo que favorezca el dialogo.

La información, no es entregada con días de anticipación, lo que provoca una improvisación constante y muchas veces un desconcierto a la hora de realizar algunas actividades académicas, así como las salidas pedagógicas, celebraciones internas de aniversario o soluciones en los consejos de profesores.

3. Por último la comunidad educativa no se ve integrada al que hacer

pedagógico, ni a la toma de decisiones necesarias para el buen funcionamiento de la organización escolar. Cabe destacar que el PEI, no está formulado por la comunidad educativa, sino sólo por el equipo directivo de la institución.

4. Se detecta un muy buen capital humano profesional, profesores con capital cultural acorde al desempeño que ejercen.
5. El establecimiento cuenta con financiamiento para que el equipo de liderazgo pueda realizar diversos proyectos y beneficio de los alumnos.

### **Análisis Área Gestión Curricular:**

La reforma educacional plantea nuevas necesidades de conocimientos al profesor de hoy, obligándolo a ampliar o mejorar cualitativamente sus conocimientos en las diversas asignaturas y en su actividad cotidiana en el aula.

El constructivismo como nuevo paradigma educativo lo a obligado a considerar y potenciar los conocimientos que el alumno trae desde su ámbito familiar, su cultura, y se espera que el sistema educacional no sólo provea de conocimientos, sino que lo habilite, lo haga competente como ser social, a partir de las actividades

de aula donde se educa.

La escuela no debe perder nunca de vista que su razón de ser es educar y facilitar a los alumnos, procesos de formación integral que les permita desenvolverse en la sociedad que les toca vivir, desarrollar sus potencialidades y aprender a establecer relaciones humanas favorables para una buena convivencia social. Todo esto obliga a la institución escolar a orientar sus acciones en beneficio de los estudiantes y a centrar su gestión en la función mediadora para organizar las actividades escolares, preparar el ambiente, coordinar a los docentes, planear aplicar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Para velar por el buen funcionamiento de lo anteriormente expuesto se responsabiliza al departamento de unidad técnico pedagógico, quien debe revisar planificaciones e instrumentos de evaluación, así como las remediales y practicas empleadas en el aprendizaje de los alumnos. Según lo evaluado una de las mayores falencias en el establecimiento es:

1. La nula evaluación y revisión del material académico y planificaciones empleadas en los aprendizajes de los alumnos, lo que lleva a una desorientación y posible bajo rendimiento en la enseñanza escolar.
2. Otra gran anomalía detectada, es la evaluación al desempeño de los docentes, aunque sea una de las tareas más ingratas que debe desarrollar el jefe, sabemos que es la base para proyectarse como un buen pedagogo. Es aquí donde nos detenemos para enfocarnos en observar que esta evaluación es realizada por personal no calificado, ni con las competencias necesarias para ofrecer una retroalimentación a los profesionales de la educación.

3. Como bien es sabido el trabajo colaborativo es un ideal al momento de referirnos a las organizaciones o instituciones, lamentablemente es otro gran aspecto que se debe trabajar en el establecimiento, es la falta de colaboración entre los trabajadores de este recinto. Se detecta una muy baja colaboración entre docentes, la realidad del hoy es un trabajo autónomo y autoritario.
4. El compromiso que muestra la planta docente es notorio, siempre están en pro de mejorar situaciones y llanos a enfrentar de la mejor forma posible las estrategias a seguir implantadas por el equipo de gestión.

### **Análisis Área Convivencia escolar:**

Sin lugar a dudas la convivencia es el arte de vivir en paz y en armonía en un medio social basado en el respeto. Ante esto es que las organizaciones escolares cumplen un rol muy importante al momento de guiar a los estudiantes en un camino de respeto, valores y tolerancia. Son el ente guiador y orientador en un grupo de personas para que en un futuro no muy lejano sean gente de bien con



valores y principio frente a la sociedad.

Por lo que es de suma importancia mantener un clima de respeto y armonía entre los educando, propiciar el trabajo con respeto y tolerancia con el fin de formar personas respetuosas que realicen su educación en las mejores condiciones.

Son múltiples las estrategias que deben emplearse al momento de buscar soluciones a los conflictos diarios que enfrentan los estudiantes en el contexto escolar.

La convivencia escolar no es ajena ni distante al quehacer académico, es sin duda un eje muy importante al momento del diario vivir por los estudiantes en cada organismo institucional, por lo que debe estar regido por una serie de protocolos de acción en beneficio de los educandos.

Según las normativas del Mineduc, los decretos involucrados son Ley n° 20.370 General de Educación y sus modificaciones, contenidas en la Ley n° 20.536 sobre violencia escolar:

Ley n° 20.609 contra la discriminación: La Ley N° 20.609 contra la discriminación fue promulgada el año 2012 y busca resguardar el derecho de las personas a no sufrir ningún tipo de exclusión.

Ley n° 19.284 de integración social de personas con discapacidad: La Ley n° 19.284 fue promulgada el año 2005 y establece indicaciones sobre la integración de personas con discapacidad.

Ley n° 20.845 de inclusión escolar: La ley de inclusión escolar regula la admisión de los y las estudiantes, elimina el financiamiento compartido y prohíbe el lucro en

los establecimientos educacionales que reciben aporte del Estado:

Decreto n° 50 reglamentos de centros de alumnos: La organización de estudiantes posee reconocimiento en la normativa legal vigente, así como en las políticas públicas educativas. Dicha instancia está regulada por el Decreto n° 50 del Ministerio de Educación, promulgado el año 2006.

De acuerdo a todas estas normas establecidas por el Ministerio de Educación, se han detectado anomalías tales como:

1. El departamento de convivencia escolar en esta institución muestra un bajo compromiso y pocas prácticas enfocadas a fortalecer esta área. No existen protocolos de acción
2. Quien está al mando del área de convivencia escolar necesita de un equipo de apoyo, el cual este en completa claridad del reglamento, manual y decretos entregados por el Ministerio de Educación.
3. Como una fortaleza podemos agregar el apoyo de los apoderados para mantener un ambiente grato y de trabajo, ellos están dispuestos a colaborar con las imposiciones del equipo de convivencia escolar.

Lo que se visualiza en este eje, nos lleva a la conclusión de saber y darnos cuenta lo importante que es para un colegio mantener un ambiente grato y bien guiado por las personas indicadas, para llevar a cabo y cumplir de mejor forma lo establecido para el logro de una exitosa educación formal.

**Análisis Área Gestión de Recursos:**

En el marco de la buena dirección, la gestión de recursos se refiere a los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo.

Es el director quien maneja, organiza y distribuye los recursos del establecimiento en función de su proyecto educativo y de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

Para llevar a cabo el buen funcionamiento de una organización como es esta, es necesario manejar metódicamente los recursos y saber emplearlos con cautela y con la clara visión de una administración eficaz y comprometida.

Haciendo el análisis Foda y observando e indagando esta área podemos concluir que:

1.- El colegio en cuestión cuenta con una red wi-fi la que es de uso académico y es empleada en cada aula por los docentes para el beneficio de sus clases. Así como para trabajar la parte administrativa en todo el quehacer académico, entendiéndose como una parte importante el uso para planificar y realizar instrumentos de evaluación. Sin duda podemos aplicar que no siempre se puede ocupar de forma inmediata o expedita, pues no da abasto para todo el establecimiento.

2.- Un grave problema que se detecta es la falta de una impresora para solucionar problemas inmediatos o que se presentan en el trabajo diario de la institución.

Si bien es cierto el colegio cuenta con una impresora para multicopiar, guías y pruebas, no está siempre disponible y no puede ser usada por la planta docente,

quedando estos a la deriva y viéndose en la obligación de gestionar sus trabajos en forma propia fuera del establecimiento.

3. Sin lugar a dudas el establecimiento cuenta con los recursos necesarios para la implementación de lo que estime conveniente el equipo de gestión de recursos, ya que cuenta con la subvención sep y un alto número de matriculas.

## **Desarrollo de los Descriptores:**

En el ultimo tiempo la Gestión educacional se ha incorporado a las escuelas como un elemento facilitador para el logro de aprendizajes de calidad. El interés surge debido a las orientaciones entregadas por las autoridades del Ministerio de Educación de nuestro país, que indica a la escuela como la responsable de organizar el funcionamiento del grupo de personas que trabajan al interior de la institución.

Para el logro y la satisfacción de dicha propuesta, es necesario cumplir con una serie de requisitos solicitados por el Mineduc, los que el colegio debe encargarse de cumplir a cabalidad haciendo y empleando diversas estrategias, propuestas, aplicando una metodología de trabajo acorde con las características de cada institución.

Como organismo educativo podemos enumerar algunos descriptores que se ven asociados a cada eje evaluado en este proyecto.

### **Liderazgo:**

En términos educacionales, un Lider seria aquella persona que atraves de su conducta o comportamiento, pretende modificar la conducta de otras persona, pero no hemos de confundir el termino liderar con el termino dirigir. Aunque el líder

dirige el grupo o equipo de personas, dirigir tiene una connotación mas institucional, mientras que líder estaría ligado a cualidades personales, tema que en definitiva nos preocupa.

El liderazgo es pues, una acción que abarca sentimientos, intereses, aspiraciones, valores, actitudes y todo tipo de relaciones humanas. Las habilidades que ha de presentar el líder son muchas y variadas.

A nosotros nos interesa de sobremanera que quien ocupe la función de director en este establecimiento se acerque lo más posible a las definiciones anteriores, ya que con ello estaríamos en presencia de un profesional competente para el objetivo que se requiere.

Es importante que el líder pueda prever las reacciones de las personas que componen su equipo. Para ello es necesario conocer las reacciones de las personas, mas si pretende que se haga algo que no esta hecho.

Este, el líder, ha de entender las motivaciones que mueven a las personas a actuar de determinada forma, por que ha de tener la capacidad de estimular, ilusionar en la labor diaria.

Lo cierto es que los directores de los establecimientos educacionales son los responsables del trabajo de los profesores y de todos los demás funcionarios que tienen a su cargo, por lo tanto saber motivarlos y estimularlos usando como estrategia la compatibilidad entre las necesidades individuales y los objetivos de la organización, resulta un bonito desafío.

A continuación nos enfocaremos en dar a conocer los descriptores utilizados en el colegio Patricio Mekis respecto a las características que debe poseer su líder o director.

- La directora ejerce el rol de facilitador al interior de la escuela
  
- La Directora conoce el marco curricular de la escuela y sus instrumentos de

evaluación.

- El equipo Directivo maneja los protocolos de acción frente a cada situación
- El equipo de gestión mantiene buenas relaciones con el centro de padres y apoya las iniciativas que estos presenten.
- La Directora trata de mantener un buen clima laboral
- La Directora y el equipo de recursos humanos trata de mantener un ambiente de confianza con sus empleados.
- La Directora, así como el equipo de gestión organizan periódicamente incentivos económicos y materiales para los docentes.



### **Área Curricular:**

El curriculum es un campo socialmente construido, de acuerdo a decisiones políticas, económicas y culturales definidas dentro de una sociedad organizada para cumplir con el papel interventor de la escuela en la formación de las personas para incorporarlas al desempeño de los distintos papeles sociales-ciudadanos, laborales, familiares etc., las políticas curriculares están sustentadas por quienes. Desde el ejercicio del poder interpretan y orientan las decisiones sociales, ya sea por consensos democráticos pluralistas o por la fuerza del autoritarismo.

Las funciones del curriculum se refieren a la distribución, organización, transmisión de la cultura seleccionada y evaluación de los procesos y los resultados, en correspondencia con la naturaleza definida en sus principios y normas.

Como descriptores utilizados por el colegio Patricio Mekis mencionaremos los siguientes.

- Los Docentes dominan sus áreas respectivas aplicando y empleando sus conocimientos al que hacer académico.

- Las estrategias aplicadas en el aprendizaje de los alumnos, demuestran ser eficaces.
- Los Docentes conocen las debilidades y fortalezas de los alumnos y su contexto social.
- Compromiso de los Docentes con la institución.
- Los Docentes conocen las adaptaciones curriculares implantadas por el Mineduc.
- Los docentes muestran disposición a la capacitación requerida por la institución
- Los docentes se muestran disponibles a que se le efectúe evaluaciones profesionales y periódicas. Con el ánimo de superarse.
- Los alumnos muestran buenos resultados en el rendimiento escolar.
- El equipo de gestión recoge e incorpora de buena manera las sugerencias emanadas de los propios docentes.

### **Convivencia Escolar:**

El área de convivencia escolar relevante en cualquier institución de educación debe considerar aspectos de convivencia intrapersonales, relativos siempre a los conflicto entre pares.

Todo conflicto es fundamentalmente contradicción, discrepancia incompatibilidad, antagonismo. Cuando es intrapersonal se contraponen tendencias subjetivas pero de intensidad similar. El conflicto se produce como consecuencia de una tensión interior, que llega en ocasiones a convertirse en angustias, y si esto se prolonga, es causa de trastornos.

Asi como las tormentas contribuyen un aspecto natural e inevitable del clima de la tierra, que van en intensidades desde una llovizna, truenos y relámpagos, las tormentas interpersonales son un aspecto natural e inevitable de la vida, que van en intensidades desde suaves hasta grave.

Al respecto daremos a conocer los conectores utilizados por el establecimiento en estudio.

- El establecimiento cuenta con los recursos necesarios para aplicar estrategias
- El colegio cuenta con apoyo interno y externo de derivación de estudiantes con problemas de convivencia escolar
- Existe un compromiso de los funcionarios para abordar problemáticas de convivencia
- Los docentes aplican diversas estrategias sugeridas para mantener un adecuado clima de enseñanza aprendizaje.
- El establecimiento cuenta con el apoyo externo de COSAM para evaluar y trabajar con alumnos conflictivos
- El colegio cuenta con manual de convivencia escolar

### **Gestión de recursos:**

Como toda organización que busque su prolongación en el tiempo, y sepa y pueda sobrevivir económicamente, nos referiremos a los procesos de obtención, articulación y distribución de los recursos, sean estos humanos financieros y materiales, todos ellos necesarios para que, bien articulados permitan lograr las metas y objetivos respecto a los aprendizajes y el desarrollo del establecimiento educacional.

- El establecimiento cuenta con los recursos necesarios para implementar

mejoras

- El establecimiento cuenta con espacio suficiente y apropiado para las practicas docentes
- El colegio cuenta con un espacio cómodo y adecuado para CRA
- Cada aula cuenta con un plasma para que el docente pueda realizar sus clases.
- El colegio contrato a diversos profesores para implantar talleres extra programáticos
- El casino del colegio es lo suficientemente amplio para recibir a los estudiantes que reciben alimentos
- El colegio cuenta con una sala computacional, con equipos suficientes para albergar a un curso completo
- El establecimiento cuenta con un espacio adecuado en la implementación del CRA
- El colegio apoya las salidas pedagógicas contratando buses para el traslado de los alumnos
- Se consideran especialistas en diversas materias para charlas y capacitación a profesores y alumnos.

## **Plan de Mejoramiento**

### **Introducción**

En la actualidad nadie niega los desafíos que la modernidad plantea a la educación, al igual que Ernesto Ottone F., muchos son los especialistas que

reconocen que las transformaciones educativas y la capacidad de respuesta que la educación debe tener frente a los desafíos que la modernidad impone, tienen su verdad definitiva en el aula, en la relación educativa que el docente establece con sus alumnos en todos sus niveles.

No es posible la existencia de instituciones estáticas o inertes en las áreas sociales, que no desarrollen análisis de los resultados que van visualizándose, a objeto de modificar, cambiar o acentuar las políticas educativas que se determinaron llevar a cabo, para su implementación.

Una institución Educacional, con la finalidad que posee y que la sociedad le ha entregado, debe y requiere revisar y evaluar de manera permanente que los objetivos se estén cumpliendo de la manera esperada.

Es la modernidad quien se encarga de recordar a las instituciones que deben replantearse constantemente e ir aplicando diversas mejoras y adecuaciones cada cierto tiempo, con el fin de lograr mejores políticas educativas y beneficios en pos de los estudiantes. Y el colegio Patricio Mekis no es la excepción, por lo que se plantean una serie de sugerencias en beneficio de un mejor rendimiento instituc

## **Justificación**

Replantearse, es algo que tanto las personas como las instituciones deben incorporar en su sentido de existencia. Es intrínsecamente necesario para darle sentido y responsabilidad a los objetivos que se persiguen, especialmente cuando



se trata de mejorar el funcionamiento de “una empresa” que busca acompañar al desarrollo de lo máspreciado que tenemos las personas, nuestros hijos e hijas.

Son ellos y ellas los que nos obligan a supervisar y evaluar las distintas políticas y estrategias que determinamos desarrollar en la puesta en marcha de un Establecimiento Educacional.

Hace 100 años, estudiaban sólo los hijos de las clases más acomodadas, quienes en general mantenían la supremacía de las decisiones sociales que nuestro país requería, hace 60 años comenzaron a incorporarse las mujeres al estudio, lo que dio las primeras luces de muchas féminas que dieron aporte social y económico a nuestro país. Hace 35 años, se determinó entregar mayor cobertura educacional a la sociedad que lo requería. Hoy lo que la sociedad exige, es la calidad de la educación que se está impartiendo, que lo enseñado tenga sustento y pertinencia con lo que el Chile actual requiere.

Ésta sociedad actual, la nuestra, está más empoderada, mas informada y exigente. Ha cambiado, este más segura de si misma, ha logrado, en muchos casos sin la altura y el conocimiento necesario, dar y entregar su opinión.

Los establecimientos educacionales deben estar preparados para éste contexto, que junto a otras variables sociales, como la inmigración, la necesidad de cambios institucionales, de falta de participación en instituciones y procesos, han determinado que éstos centros de estudio, deben adecuarse y fortalecerse en cuanto a generar lo que la población necesita.

Por lo mismo, necesita y debe evaluarse constantemente. Debe revisar que lo que está realizando, tenga sentido, y redireccionar el timón, si fuera necesario.

Deben dar lineamientos a los alumnos acerca de participación, de involucramiento, de trabajar y desarrollar valores que no pueden quedar al margen, la solidaridad, el respeto por el “diferente”, la libertad, etc.

**Área Liderazgo**

**Objetivo General:** Aplicar estrategias y mejoras educativas a las prácticas educativas mediante un buen trabajo de gestión.

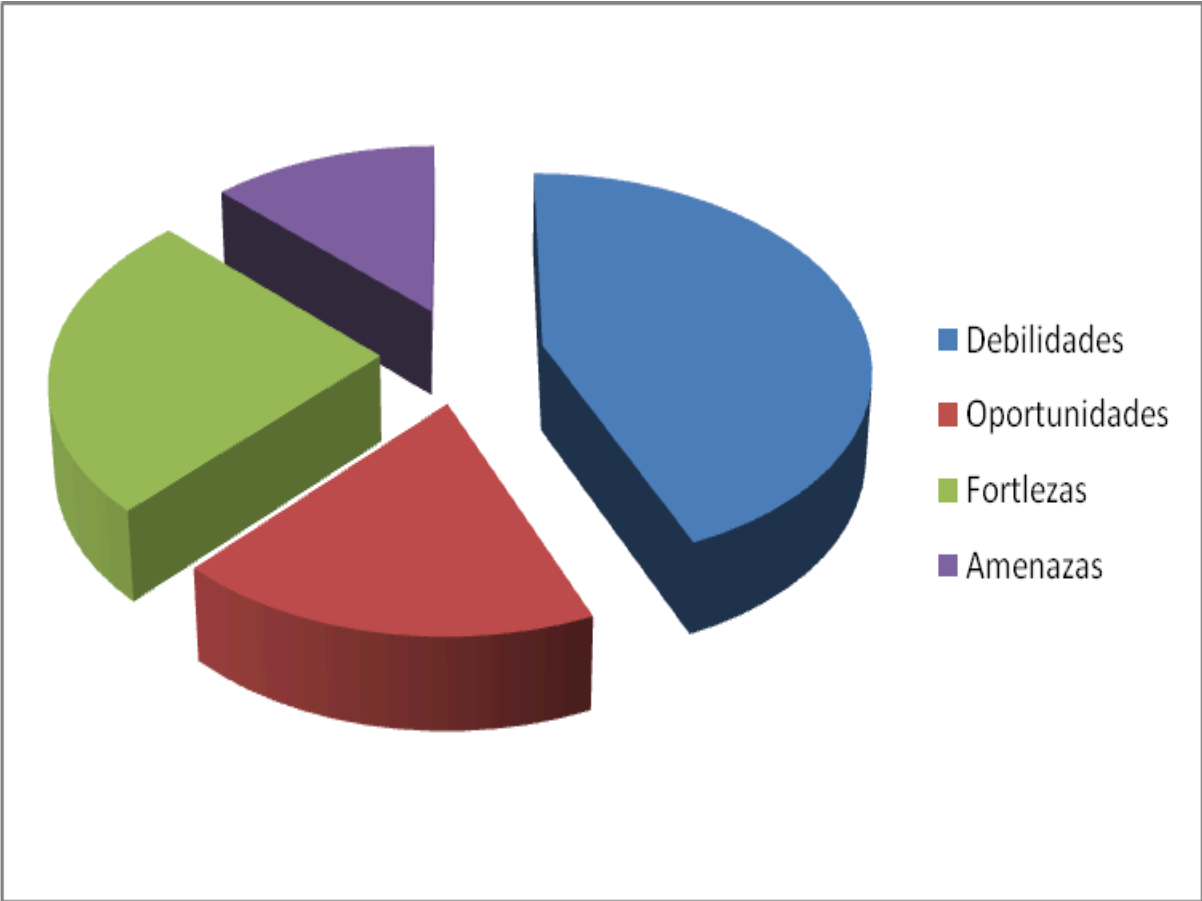
**Objetivos específicos:**

- Optimizar el desarrollo seguro del desempeño docente, apoyándolos a perfeccionar sus prácticas individuales y como equipo y generando una retroalimentación.
- Adaptar y Mejorar el plan de mejoramiento educativo, traducirlo en estrategias y metas claras y exigentes para cada miembro de la institución que son monitoreadas en forma constante, sistemática y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento.
- Perfeccionar la sistematización de los resultados institucionales y pedagógicos, de ambiente escolar y su análisis e interpretación, para mejorar la toma de decisiones en la gestión educativa.

**Puesta en Marcha**

- ✓ El Director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.
  
- ✓ El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.
  
- ✓ El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.

El siguiente gráfico refleja el resultado del análisis FODA



FORTALEZA = 43%

OPORTUNIDADES = 18%

FORTALEZAS = 25%

AMENAZAS = 12,5%

## **Área Curricular**

**Objetivo General:** Mejorar, aplicar e instalar metodologías generales para colaborar en los resultados del proceso enseñanza aprendizaje.

### **Objetivos específicos:**

- Instaurar políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Mejorar los lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.
- Instalar prácticas docentes que colaboren con el mejoramiento de los resultados de aprendizaje de los alumnos a través de la mejora continua de los instrumentos de planificación.
- Mejorar las prácticas docentes que colaboren con el mejoramiento de los resultados de aprendizaje de los alumnos a través del acompañamiento a la acción docente.

- Perfeccionar la sistematización de políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Reformar las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Instalar y organizar instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.
- Perfeccionar las estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.
- Mejorar las oportunidades para los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, potenciando estas, con talleres diversos
- Instalar el desarrollo efectivo del desempeño docente, apoyándolos a
- mejorar sus prácticas individuales y como equipo y generando una retroalimentación

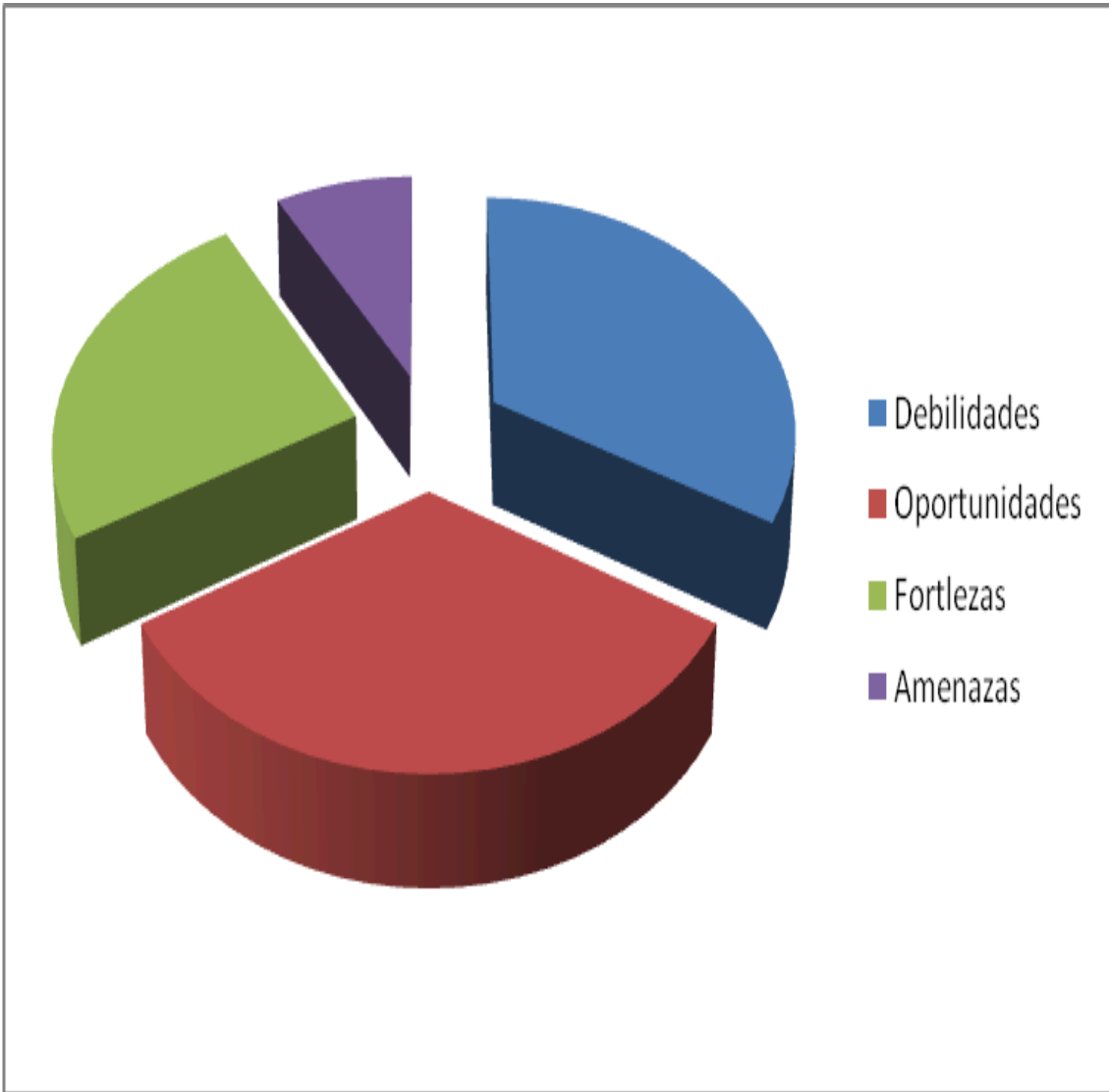
### **Puesta en Marcha:**

- ✓ El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.
  
- ✓ El equipo técnico propone y acuerda - lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.
  
- ✓ El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.
  
- ✓ El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.



- ✓ El equipo técnico pedagógico organiza sistemáticamente instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.
  
- ✓ Instalar y organizar instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.
  
- ✓ El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.
  
- ✓ El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos

El gráfico muestra el resultado obtenido



DEBILIDADES = 33,3%

OPORTUNIDADES = 33,3%

FORTALEZAS = 25%

AMENAZAS 8,3%

### **Convivencia escolar**

**Objetivo General:** Mejorar, fortalecer estrategias, y líneas de acción funcionamiento del departamento de convivencia escolar.

**Objetivos Específicos:**

- Mejorar el equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.
- Mejorar políticas, líneas de acción y prácticas para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes, apoyando el desarrollo de programas de afectividad y sexualidad, y de prevención de conductas de riesgo (alcoholismo y drogadicción).
- Mejorar y fortalecer estrategias concretas y consensuadas para prevenir y enfrentar las conductas antisociales o violentas y para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.
- Mejorar y Fortalecer las acciones y estrategias que favorecen y fomentan el sentido de pertenencia, y el compromiso, que conduzcan a la participación de todos sus miembros.

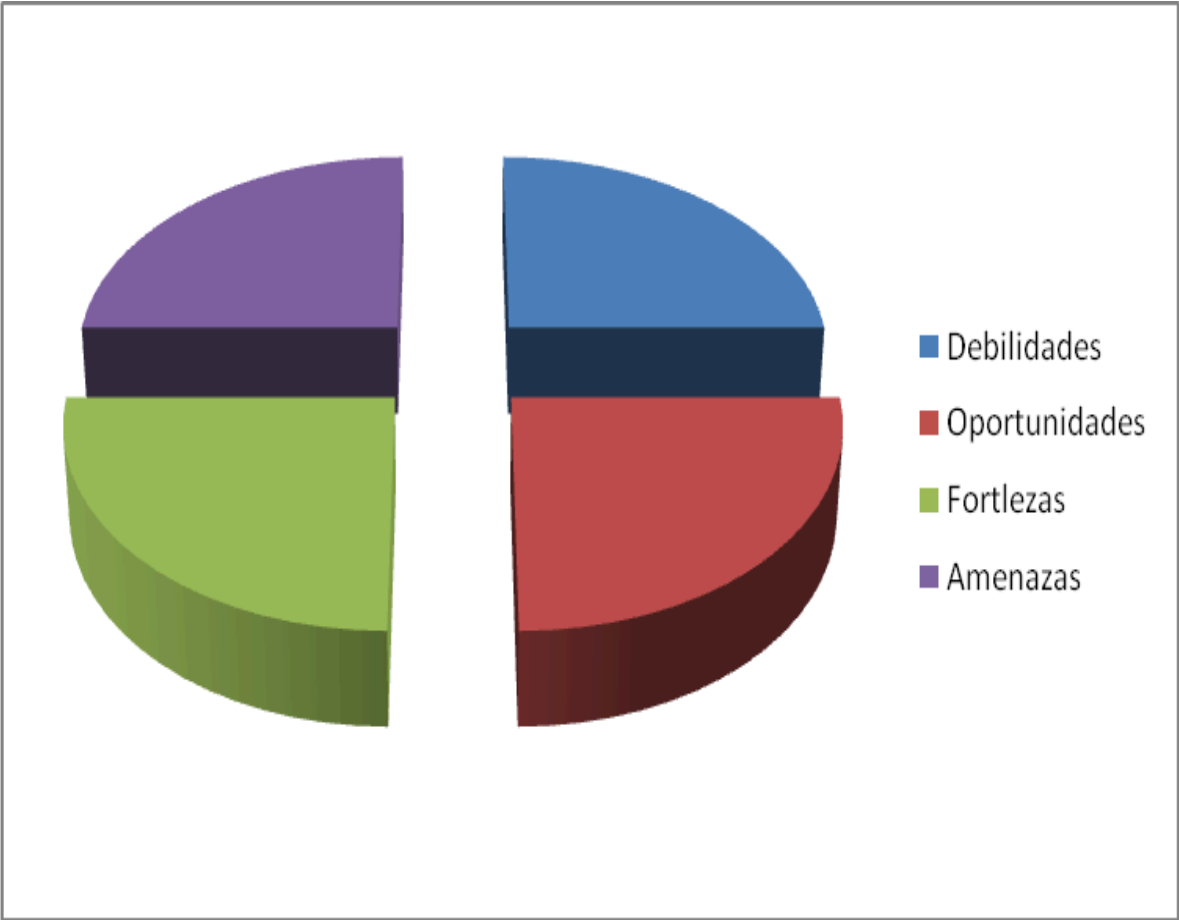
- Mejorar los canales de comunicación fluidos y eficientes que cuenta el liceo para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento

### **Puesta en Marcha**

- ✓ El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.
- ✓ El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.
- ✓ El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.
- ✓ El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.
- ✓ El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.

- ✓ El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.

El gráfico muestra el resultado obtenido



DEBILIDADES = 25%

OPORTUNIDADES = 25%

FORTALEZAS = 25%

AMENAZAS 25%

### **Gestión de recursos**

**Objetivo General:** Administrar, organizar y controlar el buen uso de los recursos que servirán de sustento a la implementación de todos y cada uno de los proyectos que dan sentido al funcionamiento del establecimiento.

#### **Objetivos Específicos:**

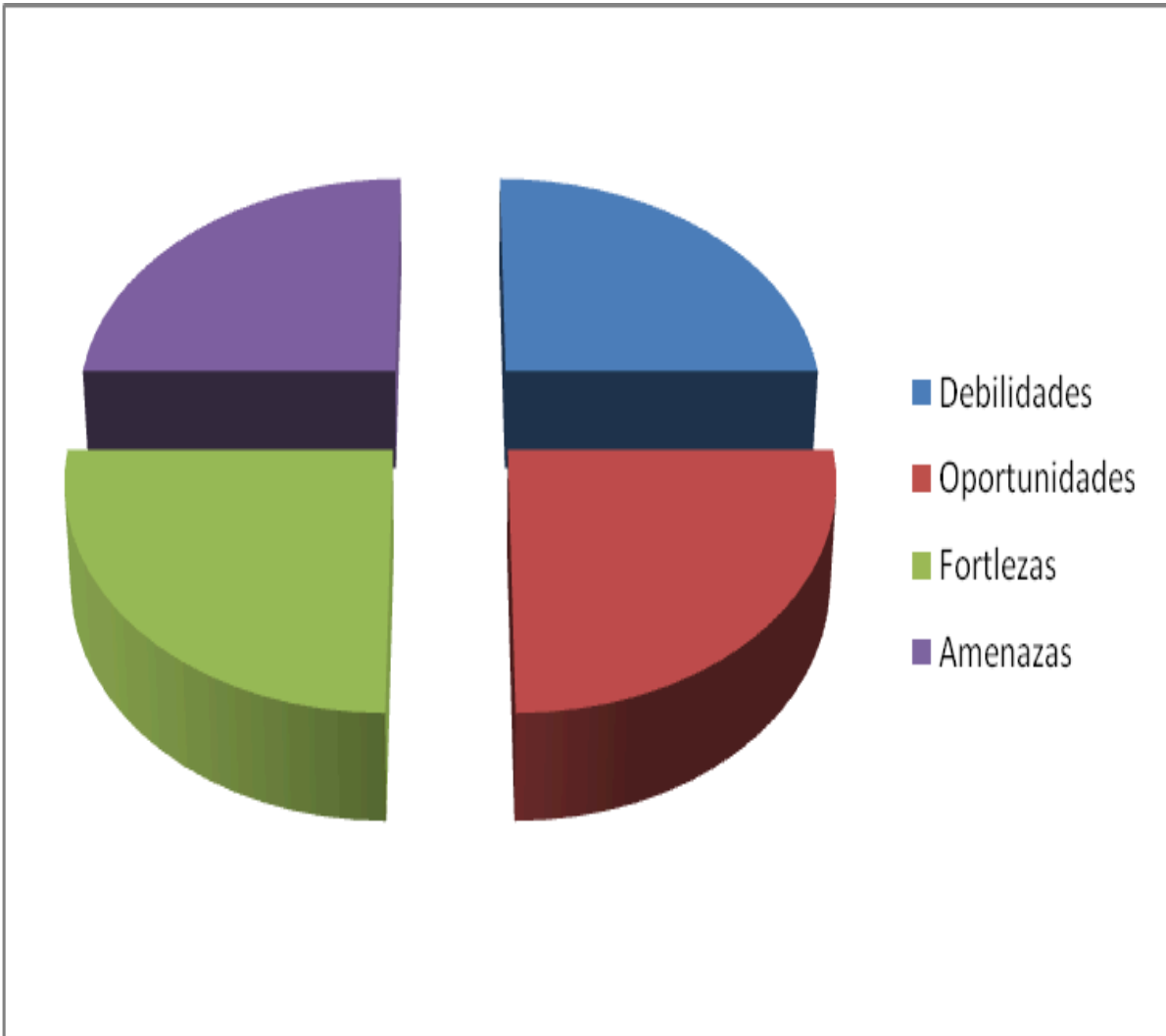
- Mejorar los procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.
- Mejorar acciones de gestión del desempeño docente y administrativo, apoyándolos a mejorar sus prácticas individuales y como equipo.
- Mejorar el uso de los recursos educativos, tecnológicos e instalaciones que apoyan el aprendizaje de los estudiantes y facilitan la operación administrativa.
- Mejorar la implementación y el uso de los recursos educativos, tecnológicos e instalaciones que apoyan el aprendizaje de los estudiantes y facilitan la operación administrativa.



## **Puesta en Marcha**

- ✓ El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.
  
- ✓ El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.
  
- ✓ El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.

El siguiente gráfico refleja el resultado del análisis FODA



DEBILIDADES = 25%

OPORTUNIDADES = 25%

FORTALEZAS = 25%

AMENAZAS 25

### **Bibliografía.**

Andrés, Klaus. (2006) "Gestión Escolar Inteligente", Santiago, Chile.

[Disponible online]:

[http://www.elitv.org/documentos/libros/para\\_obsequiar/instituciones\\_neosis\\_siglo\\_xx.pdf](http://www.elitv.org/documentos/libros/para_obsequiar/instituciones_neosis_siglo_xx.pdf)

Arnold, Marcelo. Decano FACSO. (2013). "Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría de Sistemas". Santiago, Chile.

[Disponible online]:

<http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/03/frprinci.htm>

MINEDUC, (2013) "Manual Estratégico Plan Apoyo Compartido". Santiago, Chile.

[Disponible online]:

[http://recursospac.mineduc.cl/Manual\\_estrategico\\_2012.pdf](http://recursospac.mineduc.cl/Manual_estrategico_2012.pdf)

MINEDUC, (2013) "Manual Convivencia Escolar". Santiago, Chile.

[Disponible online]:

[http://www.mineduc.cl/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201306101904210.Herramienta\\_Central\\_CC.pdf](http://www.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201306101904210.Herramienta_Central_CC.pdf)

MINEDUC, (CPEIP), (2013) "Manual Gestión Escolar" Santiago, Chile

[Disponible online]:

<http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestioncalidad/asignacion/home/index.php>

Navarro, Luis (2007). "Aseguramiento de la calidad de la Gestión Escolar ¿ De que Estamos Hablando?". Revista docente. Santiago, Chile.

[Disponible online]:

<http://www.revistadocencia.cl/pdf/31web/2.%20Reflexiones%20Pedag%F3gicas/Gesti%F3n.%20L.%20Navarro.pdf>

UNESCO. (1998) "Revista Trimestral de Educación Comparada", Santiago, Chile.

[Disponible online]:

<http://www.ibe.unesco.org/publications/ThinkersPdf/nightins.PDF>

DIRECON. (2013). "*Relaciones Multilaterales: OCDE*". (Disponible online):

<http://www.direcon.gob.cl/ocde> (25/08/2013 a las 21:23 hrs).

GESTION

EDUCATIVA

[www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1311/gestion-educativa.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1311/gestion-educativa.html)

MANUAL DE GESTION PARA DIRECTORES  
[unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf](https://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf)