



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

AUTÓNOMA



Trabajo de grado II

Magister en Educación
Mención Gestión de Calidad

Nombre: Roberto Enrique Rivera Tapia
RUT : 13.974.219-2

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL
Y
PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO
ESCUELA INDUSTRIAL SALESIANA CRISTO REDENTOR
COPIAPO

INDICE

Introducción	4
Marco Teórico	5-10
Dimensionamiento del Establecimiento	11-12
Análisis del Diagnóstico Situacional	13-14
Desarrollo de los Descriptores	15-16
Análisis de los resultados	17-21
Plan de Mejoramiento	22-23
Bibliografía	24

Introducción

El presente diagnóstico institucional y plan de mejoramiento educativo ciernen sus bases en un plan de mejora, el cual debe ser desarrollado y realizado por la ESCUELA INDUSTRIAL SALESIANA CRISTO REDENTOR de la ciudad de Copiapó, establecimiento de carácter técnico profesional de enseñanza de educación media de carácter particular subvencionado. La realización del plan de mejoramiento propuesto consta con un tiempo mínimo de cuatro años en su primera etapa, divididos en 3 años partiendo su ejecución 2014- 2016, mientras el año en curso servirá para la socialización de dicho proyecto en todos los estamentos del establecimiento.

Por medio del Marco Teórico se plantea el Objetivo General y específicos en relación al contexto propio del establecimiento en correlación a referencias teóricas curriculares propias de las dimensiones del proyecto educativo-pastoral salesiano.

Todo esto busca orientar la instalación de aspectos claves para la gestión de cada una de las áreas trabajadas, por medio de una revisión exhaustiva, orientando y favoreciendo el desarrollo correcto de gestión del establecimiento.

Marco Teórico

I.- Planteamiento del Objetivo General:

Estructurar y relacionar los contenidos curriculares de la unidad central (Mineduc), con el proyecto institucional de la Escuela Industrial Salesiana.

II.- Objetivos Específicos:

2.1.- Establecer los criterios de intervención curricular desde la realidad de los ritmos de aprendizaje de los alumnos de la Escuela Industrial.

2.2.- Planificar las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje desde las Intenciones Educativas de la Escuela Industrial.

2.3.- Establecer los criterios de intervención curricular para realizar experiencias pilotos en relación con un currículum Evangelizador.

III.- Contextualización y referencia teórica

3.1.- Contextualización

La Escuela Industrial Cristo Redentor es un colegio que tiene quince años de existencia en la región. Esta fundamentalmente integrado por alumnos de estrato social medio y medio bajo, teniendo un nivel cultural, desde una percepción socialmente aceptada, bajo, por lo cual el proceso de enseñanza aprendizaje se formula en términos de desafío en relación con la superación de este nivel social y la repercusión lógica que tiene esta constatación cultural en los procesos académicos que viven estos alumnos.

La región no se caracteriza por tener buenos resultados académicos en los diferentes instrumentos de evaluación a los que los alumnos son sometidos durante los procesos lectivos, específicamente PSU o SIMCE. Por esta razón es que los

alumnos que se integran a la Educación Técnico Profesional lo hacen con una cantidad de contenidos no asumidos en la Educación básicaⁱ.

El proyecto curricular de la Escuela Industrial se basará en la identificación de las necesidades académicas de los alumnos, de manera de propiciar en ellos un avance hacia ciertas competencias que le permitirán tener un buen desarrollo del proceso durante los cuatro años que pasan en esta Escuela.

3.2.- Referencia Teórica

3.2.1.- Una definición de Currículo

La especialista Mexicana Alicia del Alba lo define:

“Por currículum se entiende a la síntesis de elementos culturales (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos) que conforman una propuesta política educativa, pensada e impulsada por diversos grupos y sectores sociales cuyos intereses son diversos y contradictorios, aunque algunos tiendan a ser dominantes o hegemónicos y otros tiendan a oponerse y resistirse a tal dominación o hegemonía”ⁱⁱ.

Para la comprensión del concepto currículo es necesario formular una definición desde la perspectiva que da la sociología, ya que permite comprender el punto de partida del trabajo que se realiza en el aula, ya que cada uno de los alumnos que se reciben en la Escuela Industria, pertenece a un grupo social y su postura frente al conocimiento responde a su identidad cultural.

Otros autores comprenden currículum como declaración de objetivos de aprendizaje; es un documento modelo que especifica los resultados de aprendizajes esperados, los objetivos respetan las pautas conductitas: son expresadas en términos de conductas observables, medibles y evaluables. La idea de currículo se asocia al plan de estudio (J.F. Bobbit; R. Mager)

Es aquí donde la Escuela Industrial fijará su acento, ya que es una perspectiva pedagógica que hace referencia la definición anterior. La posibilidad se plantea desde el punto de vista de las prácticas reales en el aula y la apropiación

de conceptos pedagógicos de vanguardia, es decir, la transformación de lo conductista a lo constructivista.

3.2.2.- Sobre los Niveles de Concreción del Currículo

Para la ejecución de un proyecto curricular en el aula se tiene que tener claro la dimensión prescriptiva del currículo, es decir los estadios donde se piensa el currículum desde la formulación de las Intenciones Educativas que emanan de las autoridades ministeriales hasta la vinculación con los estadios siguientes. Los niveles de concreción son:

- a) Nivel 1: Diseño Curricular en el nivel Nacional; sienta los fundamentos básicos del currículum. Establece los contenidos y enseñanzas mínimos que deben contemplarse.
- b) Nivel 2: Diseño Curricular a nivel jurisdiccional; en función de lo establecido en el nivel anterior, realiza adaptaciones de tipo general y contempla las particularidades regionales.
- c) Nivel 3: Proyecto curricular en el nivel institucional; el currículo debe ser elaborado y diseñado por el conjunto de los profesores y el equipo directivo, según las necesidades educativas de la comunidad a que se destine.
- d) Nivel 4: Programación aúlica; planificación de actividades didácticas derivadas del currículum elaborado en el nivel institucional, Currículo puesto en acción por cada docente.

3.2.3.- Sobre las intenciones educativas presente en el currículo.

¿Qué enseñar?... o la necesaria concreción de las intenciones educativas. Es la pregunta generadora que permite reflexionar en torno a las prioridades de un proyecto curricular de centro. Las actividades educativas se caracterizan por ser intencionadas y responder a un propósito desde las perspectivas de las metas. Es tarea del diseño curricular proceder a un análisis, clasificación, identificación y formulación de las intenciones que presiden el proyecto curricular. Por lo que se

pretende es pasar de las intenciones educativas a la formulación de objetivos educativos que sirvan para guiar eficazmente la práctica pedagógicaⁱⁱⁱ .

Frente a estas intenciones educativas es que se hace necesario ir profundizando en una nomenclatura común que se refiera a las opciones curriculares que se hagan en la escuela industrial. Dicha estructuración responde a la vinculación del currículum con la formación técnico profesional. El currículum debe estar estructurado en competencias, es decir, las actividades lectivas tienen que conducir al alumno a desarrollar ciertas capacidades que le permitirán incorporarse en el mundo del trabajo.

En tal sentido se involucrará los objetivos de aprendizajes, con objetivos instruccionales. Autores como Romiszowski cambian la terminología; finalidad, meta o propósito educativo a un enunciado general sobre las intenciones educativas, en el otro extremo esta el objetivo instruccional que designa un enunciado sobre las intenciones educativas; los objetivos instruccionales se derivan de las finalidades educativas gracias a una serie de esfuerzos sucesivos de concreción y de especificación.

3.2.4.- La iluminación que da al proyecto curricular las dimensiones del proyecto educativo-pastoral salesiano.

El PEPs se considera como la mentalidad del proyecto que debe guiar la misión salesiana en las inspectorías y en las obras salesianas. Se considera como guía del proceso de crecimiento vivido por la comunidad inspectorial y por la Comunidad Educativo-Pastoral.

- a) Dimensión Educativo-Cultural: Pone atención en el crecimiento educativo integral de nuestros destinatarios; manifiesta la centralidad de la persona en el joven que se inserta en una comunidad humana que actúa en una zona y es objeto y sujeto de un proceso socio-cultural.

- b) Dimensión Evangelizadora-catequética: Evangelizar a los jóvenes es la primera y fundamental finalidad de la misión salesiana. El proyecto está radicalmente abierto y positivamente orientado a la plena madurez de los jóvenes en Cristo y a su crecimiento en la comunidad de la Iglesia. Siendo prioritario el diálogo entre fe y cultura.

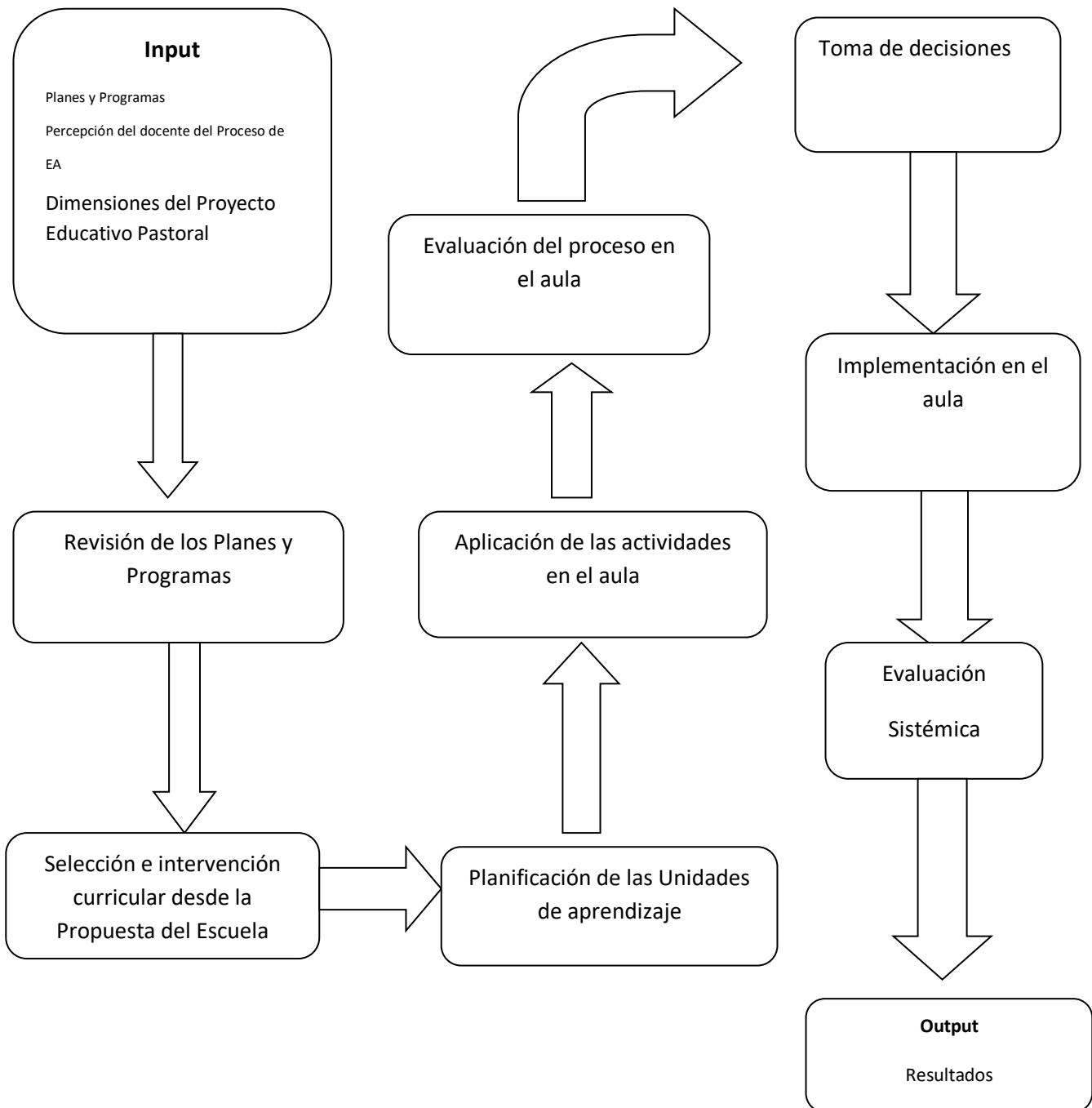
- c) Dimensión Vocacional: El proyecto de educación y de evangelización tiene como centro a la persona en la singularidad de su existencia y quiere ayudarla a realizar su propio proyecto de vida según el llamado de Dios (vocación). Siendo prioritario la atención a la colocación de los jóvenes en relación con su futuro con una actitud de responsabilidad y de generosidad, predisponiéndolos a escuchar la voz de Dios. Además de acompañarlos a la formulación de su propio proyecto de vida.

- d) Dimensión de la experiencia asociativa: El sistema preventivo salesiano requiere de un intenso y luminoso ambiente de participación y de relaciones amigables y fraternas. Esta dimensión es una expresión de la capacidad social de cada persona, es una característica fundamental de la educación y la evangelización salesianas. El grupo no es solo un medio para organizar la masa de jóvenes, sino también es un lugar donde los jóvenes bien la familiaridad y la confianza que abre los corazones de cada uno de los integrantes de la comunidad educativo- pastoral^{iv}.

Por lo que se hace un desafío permanente estar atentos a estas dimensiones al momento de programar las actividades curriculares de la Escuela Industrial Salesiana.

IV.- Modelo de intervención Curricular de la Escuela Industrial Salesiana Cristo Redentor.

Para la realización de la Planificación curricular es necesaria la presentación de un modelo de intervención curricular, donde se ponen en práctica los insumos teóricos que se han expresado anteriormente.



Dimensionamiento del Establecimiento

La Escuela Industrial Salesiana “Cristo Redentor” de Copiapó, es una escuela católica perteneciente a la Congregación Salesiana fundada por San Juan Bosco en Turín, Italia un 18 de diciembre de 1859.

En la actualidad están presentes en 27 colegios y otra gran cantidad de presencias a lo largo y ancho de Chile.

A la región de Atacama irrumpen en el año 1997 siendo en el año 1999 la creación de nuestro primer proyecto educativo pastoral, la escuela promueve una cultura centrada en los pilares de la espiritualidad y carisma salesiano, fundada en la fe, la religión y la amabilidad.

Su fin educativo principal es la de educar y evangelizar a los jóvenes y así insertarlos de manera eficaz en el mundo del trabajo respondiendo a los desafíos que nos plantea la región.

Frente a los desafíos que plantea la presencia salesiana en la ciudad de Copiapó es que se definen objetivos que apunten a la resignificación de la presencia de la obra en la región, por tal motivo se plantea la opción de formar jóvenes, educándolos y evangelizándolos para insertarlos a las necesidades laborales del Norte Minero.

La Escuela Industrial Cristo Redentor es un colegio que tiene quince años de existencia en la región. Esta fundamentalmente integrado por alumnos de estrato social medio y medio bajo, teniendo un nivel cultural, desde una percepción socialmente aceptada, bajo, por lo cual el proceso de enseñanza aprendizaje se formula en términos de desafío en relación con la superación de este nivel social y la repercusión lógica que tiene esta constatación cultural en los procesos académicos que viven estos alumnos.

La realidad que presenta el establecimiento en lo pedagógico es compleja debido a que los postulantes al establecimiento no se caracterizan por poseer un buen rendimiento escolar en sus colegios de procedencia, esto queda evidenciado en el gran número de repitencias en el primer año de enseñanza media. Frente a esta realidad se están generando instancias de nivelación en lo académico y evaluaciones de carácter psicométricos para ver las correctas necesidades de los estudiantes.

Teniendo consideración lo comentado anteriormente, los resultados en evaluaciones de medición de rendimiento no son los más favorables, tanto en SIMCE como en PSU. Siendo el objetivo mayor del establecimiento lograr que sus alumnos finalicen su periodo escolar y posteriormente consigan su título técnico de nivel medio.

Análisis del Diagnóstico Situacional

1. Desde el área: “Orientación hacia los alumnos, apoderados y entorno”.

- Diagnosticar el tipo de relaciones que se dan al interior de la C.E.P.
- Conocer la forma de organizar sistemas de relaciones al estilo salesiano.
- Aplicar planes que fomenten las relaciones fraternas para alumnos, profesores, apoderados y hacia el entorno.
- Diseñar un sistema de evaluación y análisis de los planes que fomentan las relaciones fraternas.

2. Desde el área: “Liderazgo directivo”.

- Implementar un sistema de capacitación a los miembros de la CEP para así descubrir y afianzar las características personales en la búsqueda del liderazgo transformacional.
- Formar equipos de trabajo colaborativos con proyección conciliadora, en distintas aéreas del saber para fortalecer los departamentos.
- Instalar momentos definidos de cordialidad, fraternidad y camaradería para la CEP.

3. Desde el área: “Competencias profesionales de los docentes”.

- Generar un sistema de inducción estandarizado a los nuevos miembros de la CEP. 2014.
- Buscar y generar incentivos de satisfacción para los docentes que deseen vincularse a nuestra CEP 2014.
- Establecer un plan de marketing educativo (marketing de servicio) 2014.
- Implementar un proceso de reclutamiento y selección basado en competencias. 2013.

4. Desde el área: “Gestión de procesos”.

- Estructurar un itinerario de planeamiento sobre las áreas de gestión de procesos.
- Implementar el sistema referido a las áreas de gestión de procesos.
- Evaluar el impacto del sistema implementado en la totalidad de las áreas.

5. Desde el área: “Gestión de resultados”.

- Instalar un sistema operativo de recopilación de la información relevante para nuestra CEP.
- Formular un sistema que responda a incentivar en todos los miembros de la CEP a colaborar en la aplicación de los indicadores de eficiencia interna y externa.
- Evaluar el sistema operativo instalado según los criterios establecidos por el equipo central.

El Ciclo de Mejoramiento Continuo de la Gestión Escolar, se orienta a asegurar la instalación de aspectos claves para la gestión de cada una de las áreas, la revisión exhaustiva permite comprender el Modelo de orientación y favoreciendo el desarrollo correcto de gestión de la calidad, que describirán de mejor manera el quehacer cotidiano de la institución; de éstos, los más relevantes son:

- Sistemas de levantamiento de información histórica, actual y actualizable sobre alumnos y padres.
- Potenciar la oficina de comunicaciones basada en los criterios del Sistema Salesiano de Comunicación Social (Roma 2005), empleando mecanismos como página web y plataforma de gestión educacional, en el cual se emplee un sistema de información (competencias), tanto para los profesores, los directivos y el personal de administración.
- Hacer partícipe a los distintos actores de la comunidad educativa en las actividades de la Iglesia Diocesana, conociendo periódicamente las expectativas y satisfacción de las familias, los alumnos y los docentes.
- Sistemas de planificación y programación coherentes con el proyecto educativo pastoral.
- Sistemas de control y evaluación de roles y funciones directivas asociado a metas desarrolladas en la mejora de la comunidad educativa. Sistema de incentivos directivos asociados a metas. Sistemas de participación institucional.
- Sistema de selección e incorporación de personal ligado a competencias. Sistema de perfeccionamiento y desarrollo ligado a evaluación de competencias. Incentivos docentes asociados a innovación.
- Desarrollar e incentivar un sistema que permita obtener información mediante los indicadores de eficiencia interna y externa a fin de analizar cualitativamente los resultados.

- Generar mecanismos que favorezcan las relaciones y procesos de articulación con el sector público y privado en el levantamiento de un proyecto conjunto de desarrollo institucional.
- Generar un estilo de liderazgo directivo de manera corresponsable entre todos los miembros del Consejo de Coordinación.
- Diseñar, instalar y validar un Proceso de Gestión de competencias docentes.
- Definir los perfiles de los integrantes de la comunidad educativa pastoral (Integrantes del Consejo Directivo, Docentes, Asistentes de la educación, Alumnos, Padres y/o Apoderados, Exalumno).
- Implementar el perfeccionamiento continuo como herramienta que fortalezca la capacitación de los distintos sectores de la CEP orientado a la interrelación de las áreas básicas y técnicas.
- Desarrollar e incentivar un sistema que permita obtener información mediante los indicadores de eficiencia interna y externa a fin de analizar cualitativamente los resultados.

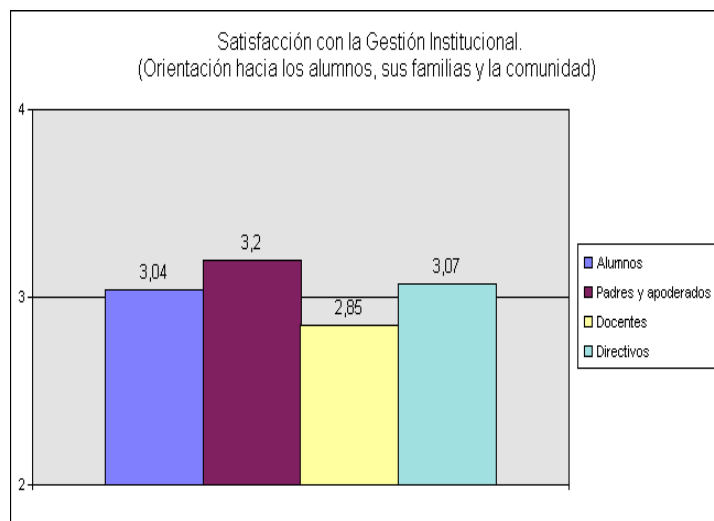
Análisis de los resultados.

La siguiente Auto-Evaluación Institucional responde a seis áreas de gestión que comprende el que hacer educativo de una institución.

Después de haber involucrado a todos los actores de los procesos educativos se obtienen los siguientes resultados determinados en gráfica cuantitativa desde la interpretación estadística.

Área 1. Relación con el entorno.

- Los padres y apoderados:
- Su organización.
- Su incorporación a la Planificación anual.
- Las políticas y procedimientos para conocer las necesidades del entorno.
- Canales de comunicación.
- La oferta educativa.



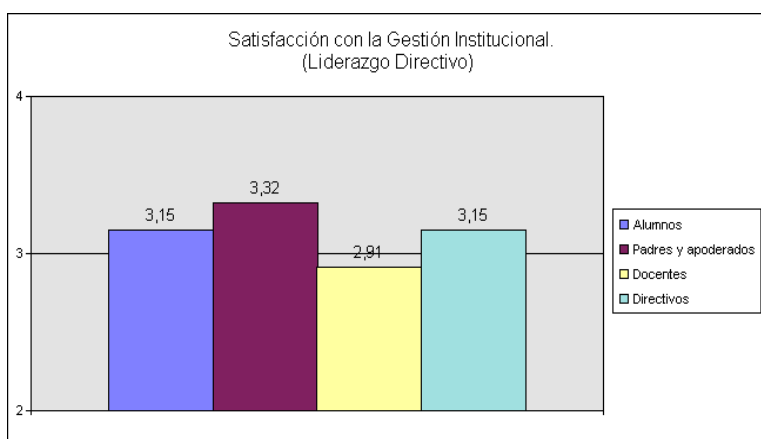
Queda en evidencia que la percepción de los apoderados es la que más se levanta en torno a los indicadores expresados, teniendo un grado de satisfacción

frente a la gestión de esta área del establecimiento, opinión divergente en relación con el profesorado.

Área 2."Liderazgo directivo".

A grandes rasgos el área se encuentra medianamente instalada desde la percepción de los actores, con excepción de uno de los actores (profesores), debiendo colocar especial atención a los ámbitos de:

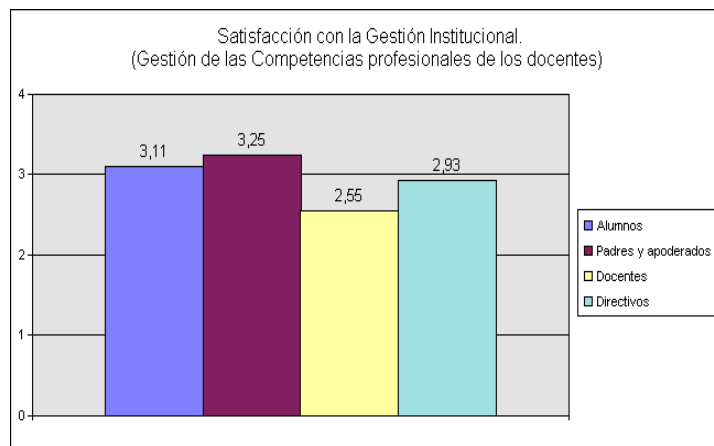
- Los incentivos de los docentes.
- Metas individuales a cada uno de los profesionales.



Área 3."Competencias profesionales docentes".

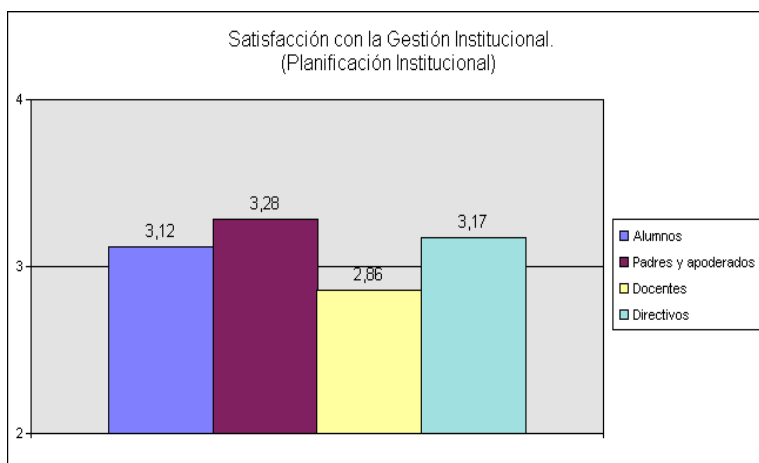
A grandes rasgos el área se encuentra deficitaria debiendo colocar especial atención a los ámbitos de:

- Incentivos docentes.
- Resolución de los conflictos.
- Designación de metas individuales.
- Deficitaria utilización de los resultados de los aprendizajes para el replanteamiento de la organización.
- No existencia de procedimientos institucionalizados de la evaluación docente.



Área 4."Planificación".

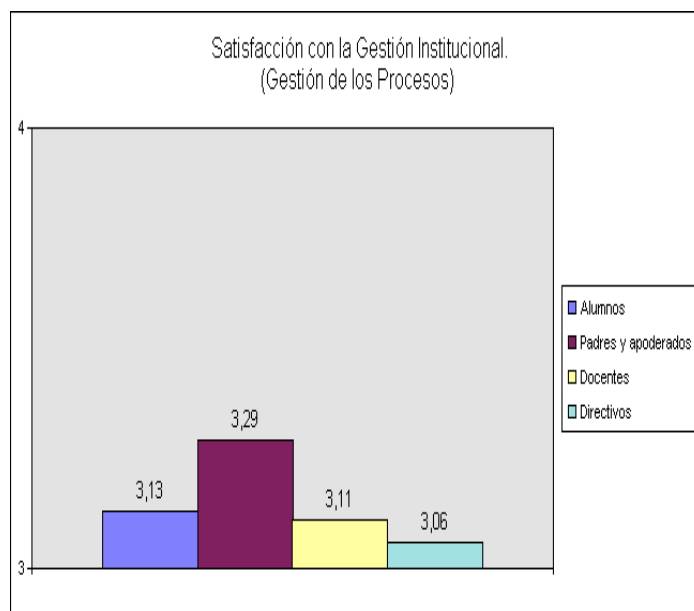
- En conclusión los ámbitos críticos presentes son los referidos a:
- Canales de comunicación.
- Instrumentos de evaluación externa, en lo referido a los aprendizajes.
- Deficitarios sistemas de planeamiento (por ejemplo: los objetivos estratégicos).
- Deficitaria formulación del Plan Anual en concordancia con el PEI y resultados de evaluación.
- Deficitarios procesos para la supervisión del Plan anual.



Área 5. Gestión de procesos.

A grandes rasgos el área se encuentra deficiente desde la percepción de dos de los cuatro actores, en lo referido a la instalación de los sistemas, situación que se corrobora desde los grados de instalación de los descriptores, debiendo colocar especial atención en los ámbitos de:

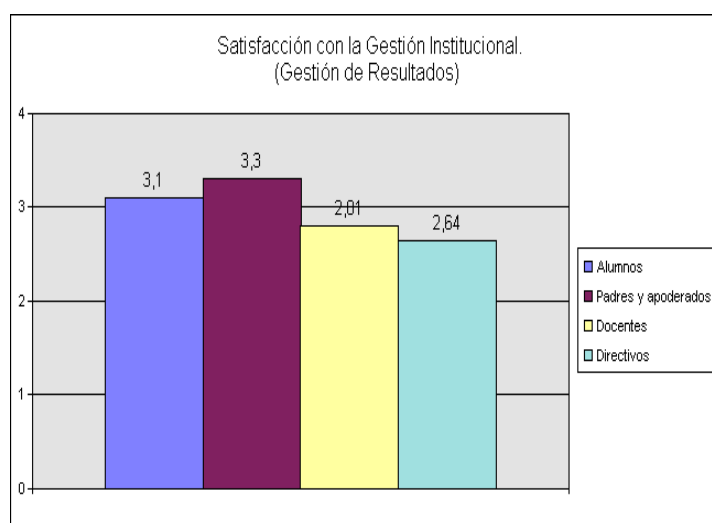
- Sistema de implementación de recursos pedagógicos.
- Sistema de instrumentos de validación externa.
- Articulación curricular entre los subciclos.
- Procedimientos de seguimiento al personal docente e incentivos.
- Organigrama institucional.
- Plan de perfeccionamiento del personal docente y directivo.
- Sistema de vinculación y desvinculación del personal docente



Área 6. Gestión de resultados.

A grandes rasgos el área se encuentra deficiente desde la percepción de dos de los cuatro actores, situación que se corrobora desde los grados de instalación de los descriptores, debiendo colocar especial atención en los ámbitos de:

- Sistema de monitoreo y control de los resultados obtenidos por los alumnos.
- Sistema de análisis y evaluación de las metas incluidas en el Plan Anual.
- Sistema de información y análisis de los resultados.
- Sistema de análisis para resultados no académicos.
- Sistemas institucionalizados para evaluar la efectividad de lo planificado.
- Sistemas y procedimientos para evaluar las metas financieras institucionales.



MODELO PLAN MEJORAMIENTO 2014 - 2020

Área	2014-2017	2018-2020
Entorno	Emplear los distintos canales informativos disponibles de manera participativa, colaborativa y articulada con todos los miembros de la CEP e instituciones en convenio, utilizando diversos mecanismos comunicacionales como MCM, informativos internos, entre otros.	Afianzar el sistema Salesiano de Comunicación Social en la CEP local.
	Consolidar un compromiso activo de participación en la Pastoral Juvenil de la Iglesia Diocesana.	Consolidar un compromiso activo de participación en la Pastoral Orgánica de la Iglesia Diocesana.
	Crear un proceso que promueva un ambiente de relaciones fraternas al estilo salesiano, coordinando sus actividades y acciones a través de un equipo representativo de todas las Áreas de Gestión de la Escuela.	-----
	Establecer alianzas estratégicas definidas y acotadas con el sector público y privado que permitan la adecuación del currículo de acuerdo a las necesidades de la comunidad local.	Operar en forma sistemática convenios de articulación que permitan apoyar el proceso formativo de los alumnos.
Liderazgo Directivo	Implementar un sistema de formación a los miembros de la CEP, fortaleciendo en ellos sus potencialidades en vista al desarrollo de un liderazgo transformacional en todas las instancias del proceso educativo pastoral.	Generar un estilo de liderazgo transformacional de manera corresponsable entre todos los miembros de la CEP.

Competencias Docentes	Consolidar el Proceso de Gestión de competencias.	Verificar la idoneidad de un personal competente en todas las áreas educativas con el fin de mejorar la práctica docente.
	Instalar un proceso de acompañamiento y evaluación a los miembros de la CEP (Integrantes del Consejo Directivo, Docentes y Asistentes de la educación). Reclutamiento, Inducción, Evaluación, Perfeccionamiento, Incentivos, Desvinculación. Evaluación Docente externa de manera voluntaria.	Establecer un sistema de desarrollo profesional coherente con las necesidades del Proyecto Educativo Pastoral.
Planificación	Proyección de modalidad de enseñanza (Técnico, Industrial, Minero).	Proyección de las especialidades, Implementación de las carreras
Gestión de Procesos	Consolidar un sistema de perfeccionamiento en relación con las áreas deficitarias de la práctica docente.	Definir planes de formación profesional docente a partir de necesidades emergentes.
Resultados	Formular planes de acción de eficiencia interna.	Generar procesos de retroalimentación frente a los resultados obtenidos por los planes de acción.

Bibliografía

COLL, Cesar, Psicología y Currículum, Ed. Paidós, Barcelona.

COX. Las políticas educacionales de Chile en las últimas dos décadas del siglo XX". En: Políticas educacionales en el cambio de siglo. La reforma del sistema escolar de Chile. Cristián Cox (editor), Editorial Universitaria, Santiago, Chile.

Dicasterio para las Pastoral Juvenil, Las Pastoral Juvenil Salesiana. Cuadro fundamental de Referencia.

Competencias laborales y educación: innovación educativa en la DCSH. José Manuel Juárez Núñez. Sonia Comboni Salinas.

Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. Ricardo Fernández Muñoz Profesor de Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación Departamento de Pedagogía Universidad de Castilla-La Mancha

Fundación Chile (2002). ¿Qué Podemos Hacer para Mejorar?: Cuaderno 1 – Fichas de Apoyo. Santiago de Chile: Fundación Chile.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2004). Revisión de Políticas Nacionales de Educación – Chile. Santiago de Chile: OCDE/MINEDUC.

Sitios web

<http://propuestascurricularesdiseo.blogspot.com/p/alicia-de-alba.html>

<http://www.consejogestionescolar.cl>

<http://www.gestionescolar.cl>

-
- ⁱ Constatación realizada en los procesos de Admisión 2012-2013, por los resultados de las pruebas de admisión y la opción por bajar los contenidos de logros al séptimo básico. Haciendo una referencia en puntaje de un punto menos, en relación con el promedio de notas presentado en el octavo básico.
- ⁱⁱ <http://propuestascurricularesdiseo.blogspot.com/p/alicia-de-alba.html>
- ⁱⁱⁱ Cfr. COLL, Cesar, *Psicología y Currículum*, Ed. Paidós, Barcelona.
- ^{iv} Dicasterio para las Pastoral Juvenil, *Las Pastoral Juvenil Salesiana. Cuadro fundamental de Referencia*.