



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

**Magister en Educación Mención
Gestión de Calidad**

Trabajo de Grado II

Diagnóstico Institucional

Y

Plan de Mejoramiento Educativo

Profesor guía:

Marco Antonio Enrique Morales

Alumno:

César Celestino Correa González

Santiago – Chile, Junio 2014

Índice

1.- Introducción	9
2.- Marco Teórico	11
2.1.- Liderazgo	11
2.1.1.- Concepto	11
2.1.2.- Importancia	11
2.1.3.- Dimensiones	11
2.2.- Gestión Curricular	12
2.2.1.- Concepto	12
2.2.2.- Importancia	12
2.2.3.- Dimensiones	12
2.3.- Convivencia Escolar	13
2.3.1.- Concepto	13
2.3.2.- Importancia	13
2.3.3.- Dimensiones	13
2.4.- Gestión de Recursos	14
2.4.1.- Concepto	14
2.4.2.- Importancia	14
2.4.3.- Dimensiones	15
3.- Dimensiones del Establecimiento	15

3.1.- La Historia del Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo	16
3.2.- La Gestión Administrativa	19
3.2.1.- La Congregación	19
3.2.2.- La Corporación	20
3.3.3.- El Colegio	20
3.3.- Lo Académico	21
4.- Los Instrumentos de Gestión	22
4.1.- La Guía Pedagógica	22
4.1.1.- Introducción	22
4.1.2.- La Escuela	24
4.1.3.- La Escuela Católica	26
4.1.4.- La Escuela Católica Dehoniana	28
4.1.5.- ECCE VENIO	28
4.1.6. - SINT UNUM	29
4.1.7. - ADVENIAT REGNUM TUMM	30
4.2.- Las Normas de Convivencia	32
4.2.1.- De los Alumnos	32
4.2.2.- De los Apoderados o Familiares	36
4.2.3.- Normas en General	38
4.2.4.- Procedimientos Formativos	40

4.3.- Reglamento de Evaluación	41
4.3.1.- Concepto de Evaluación Educacional	41
4.3.2.- Capacidades que se Fomentan a través de la Evaluación	42
4.3.3.- Énfasis e Instrumentos de Evaluación	43
4.3.4.- Los Objetivos Fundamentales Transversales	45
4.3.5.- De la evaluación y Promoción de Alumnos	45
4.3.6.- De las Calificaciones	49
4.3.7.- De la Promoción	50
4.3.8.- De los Aspectos Administrativos	53
5.- La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa	56
5.1.- Misión	56
5.2.- Visión	56
5.3.- Organigrama Institucional	57
5.4.- Funciones por Áreas y Departamentos	58
5.5.- El Clima Escolar y la Convivencia Escolar en Base a Valores	56
5.6.- Dimensión Pedagógica Curricular y Valórica	59
5.6.1.- Educadores	59
5.6.2.- La Misión Educativa	60
5.6.3.- La Formulación de los Valores	60
5.6.4.- La Educación en la Fe Católica	60

5.6.5.- La Educación Conjunta: Colegio – Familia	60
5.6.6.- La Participación Comunitaria	61
5.7.- La Organización Operacional y sus Valores	61
5.7.1.- Autonomía y Dependencia	61
5.7.2.- El Consejo Directivo	62
5.7.3.- El Rector y la Organización	62
5.7.4.- Los Estamentos	63
5.8.- Organización Administrativa y Financiera y sus Valores	64
5.9.- La Comunidad y sus Valores	64
5.9.1.- La Comunidad Escolar	64
5.9.2.- Los Padres	65
5.9.3.- Los Profesores	67
5.9.4.- El Profesor Jefe	68
5.9.5.- Los Administrativos y Auxiliares	68
5.9.6.- Los Alumnos	69
6.- Resultados Académicos	70
6.1.- Resultados PSU	70
6.2.- Resultados SIMCE	71
6.3.- Nivel Socioeconómico	73
7.- Análisis del Diagnóstico Situacional	74

7.1.- En el Área del Liderazgo	75
7.2.- En el Área de la Gestión Curricular	76
7.3.- En el Área de Convivencia Escolar	77
7.4.- En el Área de Gestión de Recursos	78
8.- Desarrollo de los Descriptores	78
8.1.- En el Área del Liderazgo	78
7.2.- En el Área de la Gestión Curricular	80
7.3.- En el Área de Convivencia Escolar	83
7.4.- En el Área de Gestión de Recursos	86
9.- Análisis de Resultados	87
9.1.- Análisis FODA	87
9.1.1.- Fortalezas y Debilidades	87
9.1.2.- Oportunidades y Amenazas	88
9.1.3.- Matriz FODA	89
9.2.- Resultados de Encuestas y Entrevistas	91
9.2.1.- De los Directivos	91
9.2.2.- De los Docentes	92
9.2.3.- De los Estudiantes	94
9.2.4.- De los Apoderados	95
10.- Plan de Mejoramiento	96

10.1.- Acción 1	96
10.1.1.- Estrategias de Comunicación	97
10.1.2.- Responsables	97
10.1.3.- Recursos	99
10.1.4.- Fines	99
10.2.4.- Acción 2	100
10.2.1.- Estrategias de Comunicación	100
10.2.2.- Responsables	100
10.2.3.- Recursos	101
10.2.4.- Fines	101
10.3.- Acción 3	102
10.3.1.- Estrategias de Comunicación	102
10.3.2.- Responsables	102
10.3.3.- Recursos	103
10.3.4.- Fines	103
10.4.- Acción 4	103
10.4.1.- Estrategias de Comunicación	103
10.4.2.- Responsables	103
10.4.3.- Recursos	104
10.4.4.- Fines	104

10.5.- Adecuaciones del Plan de Mejoramiento al Plan Anual	104
11.- Bibliografías	106

1.- Introducción

Es fundamental que las instituciones educativas evalúen constantemente la calidad de sus servicios, en pos de una mejora continua y en pos de lo que la sociedad espera de ellas.

El presente trabajo tiene como finalidad elaborar un Plan de Mejoramiento Educativo, sustentado en un Diagnóstico en las Áreas de Liderazgo, Gestión Curricular, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos en el Colegio Sagrado Corazón de San Bernardo.

Cabe destacar que dicho establecimiento fue fundado en 1954 por Padres Holandeses, seguidores del Padre León Dehon, cuyo tipo de establecimiento es de carácter Particular Católico, pero no hace distinciones en los alumnos u apoderados que profesen otra religión. Este plantel educativo cuenta actualmente con una población de 1.080 alumnos, con una media de 30 alumnos por curso, 75 profesores, 8 personas que componen el equipo directivo (Rector, Capellán, Director Académico, Directora Primer Ciclo y Educación Parvularia, Directora Segundo Ciclo, Directora de Enseñanza Media y Directora de Administración y Finanzas), 21 administrativos y 17 auxiliares.

Sus dependencias están ubicadas en Arturo Prat 881 San Bernardo y cuenta con dos sedes separadas, la Sede Central que alberga a los alumnos de enseñanza media y a los alumnos de Pre-Kinder, Kinder y a los alumnos de 1° a 4° básico los cuales a su vez se encuentran subdivididos por ciclos y la Segunda Sede la cual alberga a los alumnos de 5° a 8° básico. Las instalaciones en su mayoría corresponden a edificaciones de dos pisos, los edificios centrales en ambas sedes alberga a los Directivos, profesores y Administrativos, el resto están dedicados a la parte educativa, cuenta con dos canchas deportivas, un gimnasio techado, salas de computación, salas audiovisuales, salón de conferencias, biblioteca, casinos, 6 salas acondicionadas para las áreas de matemática,

ciencias, lenguaje, historia, artes y música, más 2 talleres de tecnología, entre otros.

Se escogió el presente centro educativo para realizar dicho plan de mejoramiento por ser una institución, que lleva más de 60 años entregada al servicio de la educación y que en la actualidad su tendencia es a la baja en sus rendimientos en pruebas estandarizadas tales como la PSU y el SIMCE, pero sobre todo en PSU ya que la baja está llegando a niveles críticos, mermando el ingreso a Universidades Tradicionales y dejando a la Institución muy por debajo del resto de colegios que atiende a un grupo de personas de similares características socio económicas.

Gracias al presente trabajo se ha logrado determinar como el Liderazgo y la gestión curricular, han influido en el nivel académico y formativo de los estudiantes, a diferencia de la Convivencia Escolar y la Gestión de Recursos.

Para ello es necesario que la propuesta planteada minimice el problema referente a la baja en los rendimientos de PSU y logre el cumplimiento de la visión y la misión de dicha Institución, las cuales hacen referencia a la creación de personas con fuertes competencias académica.

Los invito a interiorizarse con el siguiente plan de mejoras, a que sea visto como un aporte a ésta Institución y a la comunidad Dehoniana la cual fue y sigue siendo parte integral del Colegio Sagrado Corazón de San Bernardo.

2.- Marco Teórico

2.1.- Liderazgo: Canalizar las capacidades y la influencia interpersonal hacia el logro de resultados de aprendizaje en los estudiantes.

2.1.1.- Concepto: El liderazgo, es un elemento presente en todas las instituciones y su principal propósito es mejorar el clima a nivel de organización, que incida directamente en la calidad de la mayoría de los procesos relevantes para el logro de los aprendizajes y avances organizacionales.

2.1.2.- Importancia: Mayor involucramiento y contribución de los diversos miembros en las metas institucionales y principalmente a la claridad y alineamiento en pos del logro de resultados de aprendizajes.

2.1.3.- Dimensiones:

- **Visión Estratégica y Planificación:** Prácticas de planificación del establecimiento educacional que favorece el logro de los objetivos institucionales, misión y visión.
- **Conducción y guía:** Prácticas del director y del equipo directivo que aseguran un actuar coordinados de los actores de la comunidad educativa en función del logro de los Objetivos Institucionales y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
- **Alianza Estratégica:** Prácticas del establecimiento educacional para asegurar que la articulación con los actores u organizaciones de su entorno contribuya al logro de sus objetivos y metas institucionales.

- **Información y Análisis:** Prácticas del establecimiento educacional para generar y analizar información útil para la evaluación institucional, toma de decisiones y rendición de cuentas públicas.

2.2.- Gestión Curricular: Dice relación con el diseño, desarrollo, alcance, articulación y evaluación del currículum escrito, enseñado y comprobado en todas las disciplinas. Lo anterior implica, implementar y monitorear el currículum.

2.2.1.- Concepto: La Gestión Curricular contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director o equipo directivo asegura el aprendizaje efectivo en aula, considerando la cultura y el Proyecto Educativo del Establecimiento.

2.2.2.- Importancia: Asegura la sustentabilidad del diseño, implementación y evaluación de la propuesta curricular.

2.2.3.- Dimensiones:

- **Organización Curricular:** Práctica del establecimiento educacional para asegurar que la propuesta curricular diseñada sea coherente con el PEI y articulada con el marco curricular, en el contexto de las necesidades formativas y educativas de los estudiantes.
- **Preparación de la Enseñanza:** Práctica del establecimiento educacional que aseguran la organización, análisis y evaluación del proceso enseñanza– aprendizaje para la implementación del currículum en el aula.

- **Acción Docente en el Aula:** Práctica del establecimiento educacional para asegurar que la implementación del currículum se concrete eficazmente en el aula a través del proceso enseñanza-aprendizaje.
- **Evaluación de la Implementación Curricular:** Práctica del establecimiento educacional para determinar el grado de desarrollo e impacto que tiene la implementación del diseño curricular.

2.3.- Convivencia Escolar: Práctica que lleva a cabo el establecimiento educacional para considerar las diferencias individuales y la convivencia de la comunidad educativa favoreciendo un ambiente propicio para el aprendizaje.

2.3.1.- Concepto: La convivencia escolar se trata de la construcción de un modo de relación entre las personas de una comunidad, sustentada en el respeto mutuo y en la solidaridad recíproca, expresada en la interrelación armoniosa y sin violencia entre los diferentes actores y estamentos de la Comunidad Educativa.

2.3.2.- Importancia: Permite desarrollar una convivencia escolar inclusiva, participativa, solidaria, tolerante, pacífica y respetuosa, en un marco de equidad de género y con enfoque de derechos. El cual incide directamente en un ambiente propicio para el aprendizaje.

2.3.3.- Dimensiones:

- **Convivencia Escolar en función del PEI:** Práctica que asegura una sana y productiva interacción de los actores de la comunidad educativa.

- **Formación Personal y Apoyo de los Estudiantes en sus Aprendizajes:**

Práctica del establecimiento educacional para contribuir al desarrollo psicosocial, cognitivo, afectivo y físico del estudiante.

2.4.- Gestión de Recursos: Práctica del establecimiento educacional para asegurar el desarrollo de los docentes y paradocentes; la organización, mantención y optimización de los recursos y soportes en función del PEI y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

2.4.1.- Concepto: 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 propuestas por el establecimiento. La gestión de personas considera las acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente de trabajo. La gestión de recursos materiales y financieros hace referencia a la obtención de recursos y su adecuada administración a fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

2.4.2.- Importancia: Es la instancia donde el equipo directivo crea las condiciones para el trabajo cohesionado y alineado entre PEI y miembros de la institución escolar, velando por la eficiente administración financiera, de recursos para el desarrollo del trabajo al interior de la institución educativa.

2.4.3.- Dimensiones:

- **Recursos Humanos:** prácticas del establecimiento educacional que aseguran el desarrollo profesional de los docentes y paradocentes en coherencia con el PEI.
- **Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos:** prácticas que aseguran una utilización eficiente de los recursos financieros, materiales, tecnológicos, equipamiento e infraestructura a fin de implementar el PEI.
- **Procesos de Soporte y Servicios:** prácticas del establecimiento educacional para asegurar sistemas de soporte y servicios que requiere la implementación del PEI.

3.- Dimensionamiento del Establecimiento

Una vez que se realizaron las encuestas, las entrevistas, las observaciones y el análisis de sus documentos institucionales, se pudo extraer la forma en que se dirige y encamina el Instituto Sagrado Corazón, el PEI o Guía Pedagógica, la gestión administrativa, sus valores los cuales se reflejan en la enseñanza, en el diagnóstico se pudo demostrar que no hay una sola metodología o un solo tipo de enseñanza, este cambia bastante respecto al área en que se está trabajando, no así la formación ética y valórica la cual es muy homogénea y compartida por la comunidad completa de la institución.

3.1.- La Historia del Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo

Desde Francia el Padre León Dehon, fundador de la Congregación, envía a sus primeros seguidores a varios países de Europa, entre otros a Holanda. Y fueron los padres Holandeses, que el 1° de abril de 1954, abrieron las puertas del Instituto Sagrado Corazón, siendo su primer Director el Padre Enrique Fijee, s.c.j. (q.e.p.d.)

El inicio fue modesto, porque el colegio no disponía de las cosas más indispensables para su funcionamiento. Pero, fue gracias a esa carencia que surgió entre la comunidad un espíritu de cooperación, con el fin de buscar solución a los problemas que se presentaban. Desde entonces, la modestia y la cooperación han sido dos características fundamentales del Instituto.

1956: El Instituto es declarado cooperador de la Función Educadora del Estado, mediante Decreto 10.207 del Ministerio de Educación.

1958: Se inaugura el Edificio Central, los religiosos colocaron por encima de la puerta, el emblema de su Congregación, que también era la insignia del Colegio. Es como un escudo que quiere proteger a todo niño y joven, al profesor y apoderado que entra por sus puertas.

1960: El Decreto 4.965 del Ministerio de Educación declara que el Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo, tiene derecho al reconocimiento de notas. Este mismo año se realiza la primera graduación de 10 alumnos del Instituto. Con esa ceremonia finalizó la primera etapa de crecimiento y demostró el colegio ser capaz de cumplir sus metas propuestas.

1961: El Padre Andrés Theunissen A. s.c.j. (q.e.p.d.) asume como Rector.

1963: Se inaugura el Edificio Central de la Educación Básica.

1965: Se gradúa la primera generación de Alumnos "Fundadores", entre los cuales se encuentran Rafael Jarpa, Fernando Faret, José Miguel Arenas, Sergio

Lizárraga, Waldo Saavedra, Alejandro Urrutia, Pedro Manzur y Alex von Kraeger.

- 1969: Nacimiento de la comunidad escolar. Se publica la primera Guía Pedagógica del Instituto.
- 1970: (19 de Diciembre) La primera reunión del Consejo Directivo del Instituto, con participación de la Congregación Religiosa, de los Apoderados, Profesores y Alumnos. En esa reunión culminó el proceso de la formación de la Comunidad Escolar, la que asumió la responsabilidad concreta de conducir el destino del colegio.
- 1971: Siendo Rector el Padre Leonardo Van Marrewijk A.,s.c.j. ingresan las primeras alumnas al Colegio, iniciando de ese modo el sistema co-educacional, que ha enriquecido nuestra labor pedagógica y nuestra vida comunitaria.
- 1976: Se inaugura la Capilla del Colegio, fruto del esfuerzo comunitario de ese entonces. La Sra. Rosa Giadach de Manzur era la Presidenta del Centro de Padres, reafirmando así el espíritu religioso. El Cristo y la Virgen hechos de greda, fueron obra de la Apoderada, Sra. Renelda Leiva de Lepe.
- 1977: En una jornada masiva de la comunidad entera, se redefine el Instituto como "Colegio de Iglesia". Sin duda, esta definición ha sido de gran importancia para establecer la identidad de nuestro querido Instituto.
- 1978: Se publica la Segunda Edición de la Guía Pedagógica.
- 1980: Mediante el decreto 203 del Arzobispado de Santiago, se erige en Persona Moral de la Iglesia a la Corporación Educacional "Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo". Fue mediante este decreto que el Instituto consagró su meta de ser Comunidad Escolar.

- 1983: La Corporación Educacional adquiere una parte de la antigua Chacra Quimey y empieza a construir un Centro Comunitario y Deportivo que lleva el nombre "Campus Quimey", que significa "Campo Bueno".
- 1984: Se inaugura el Pabellón Central de la Educación Media, destinado a espacios para el Salón Auditorio, salas de clases y Biblioteca, obra del Arquitecto y Apoderado, Sr. Oxiel Schneider Z.
- 1986: Asume el primer Rector Laico el Sr. Luis Marcelo Mora C.
- 1987: Se inaugura el Pabellón León Dehon en la Primera Sub-unidad, obra realizada por la empresa Duramet.
- 1988: Inauguración de la Capilla en Quimey, producto de la remodelación de la antigua bodega del predio.
- 1990: Promulgación de Planes Específicos del Instituto. Se inaugura el hall de Acceso Principal.
- 1993: Asume como nuevo Rector el Sr. Luis Roberto Acevedo V. Se logra la adquisición de Laboratorio de Idiomas.
- 1994: Se implementa la Red Computacional y los Planes y Programas Propios. (Decreto 51).
- 1995: Se implementa el Laboratorio de Computación "Padre Andrés". Obra del Centro de Padres, siendo Presidente el Sr. Ricardo Hargreaves.
- 1997: Fallecimiento de Padre Andrés. Inicio de la Jornada Extendida. Construcción del Casino de Alumnos.
- 1998: Asume como nuevo Rector laico el Sr. Carlos A. Santelices Vera. Inauguración de la Sede Maipú para la 2a Sub-Unidad y remodelación de oficinas en Centro Dehon.

2001: Renovación de equipos y adquisición de nuevos computadores para Laboratorio de Computación e implementación informática para alumnos de la 2a y 1a Sub-unidades, con la colaboración del Centro de Padres, siendo los Sres. Miguel Ángel Torres V. y Ángel Cristi T., Presidente y Delegado ante el Consejo Directivo, respectivamente.

2004: La Congregación designa un nuevo Rector, el Hno. Jorge Torres Santibáñez, scj., y compromete a la Universidad Alberto Hurtado para establecer los ejes estratégicos que regularán la marcha del Instituto en los próximos 10 años.

2006: Por designación de la Congregación asume como nuevo Rector, el Sr. Ricardo Carrasco Cisternas, ex-alumno del Instituto quien estaba ejerciendo el cargo de Director de la Educación Media.

3.2.- Gestión Administrativa

La gestión administrativa del Colegio Sagrado Corazón está constituida por tres entes, el primero la Congregación, luego la Corporación y finalmente el Colegio.

3.2.1.- La Congregación:

La Congregación de los Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús tiene como finalidad o propósito:

- Promover la devoción al Sagrado Corazón por medio del amor y la reparación.
- Educar a seminaristas
- Ofrecer asistencia al clero local
- Trabajar en misiones extranjeras

Dentro de sus obras y en consecuencia con el primer punto la congregación en 1954 fundado el primer colegio en Chile el Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo. En un comienzo fue sólo para varones transformándose en un colegio mixto en el año 1971.

El ISC es un colegio de tradición en San Bernardo. Han sido muchas las generaciones de jóvenes que se han formado en este establecimiento que se destaca por su familiaridad y tradición.

Es un colegio que entrega sólida formación académica y un mensaje religioso que resalte los valores cristianos y la espiritualidad dehoniana, para promover una sociedad más justa y solidaria.

Actualmente el Padre Cristhian Gatica, está encargado de la animación espiritual del colegio y de las diferentes actividades litúrgicas y religiosas.

Igualmente el Padre Gerardo Strijboch está encargado de ayudar en las diferentes actividades religiosas que se realizan tanto en el colegio, como en la comunidad dominical del ISC.

3.2.2.- La Corporación:

Fundación privada sin fines de lucros creada como sostenedora del Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo con facultades legales, las cuales se encuentran reglamentadas.

3.2.3.- El Colegio:

Equipo Directivo

La Autonomía del Instituto se expresa principalmente en el Consejo Directivo, que es la autoridad máxima de nuestro Colegio. En el Consejo Directivo

están representados debidamente todos los Estamentos de la Comunidad Escolar: congregación, trabajadores, alumnos, apoderados y obispado.

El Presidente del Consejo Directivo es el padre Padre Johnny Li Mesías, scj. A su vez, la Congregación nombra al rector del colegio, quien, junto a su equipo directivo, deberá llevar adelante la misión y visión del ISC.

En el Colegio, el equipo directivo está compuesto por:

Rector	Sr. Ricardo Carrasco Cisternas
Capellán	Padre Cristian Cuevas Jara, scj
Vice rectora - Directora de Formación. Encargada de Convivencia (interina).	Sra. Jimena Mason León
Director Académico	Sr. Julio Urzúa Aliaga
Directora Primer Ciclo Básico y Educación Parvularia	Sra. Paula Pizarro Valenzuela
Directora Segundo Ciclo Básico	Sra. Adriana Martínez Núñez
Directora de Enseñanza Media	Sra. Carmen Gloria Sandoval Contreras
Directora de Administración y Finanzas	Sra. Viviana Acuña Santibáñez

3.3.- Lo Académico

El Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo centra su quehacer educativo, en lo académico, religioso y valórico, sustentados para ello en su Guía Pedagógica la cual reemplaza a lo que comúnmente se conoce como PEI, Proyecto Educativo Institucional.

4.- Los Instrumentos de Gestión:

Instrumentos por los cuales la Institución evidencia la gestión en Liderazgo y valores.

4.1.- La Guía Pedagógica

El Instituto Sagrado Corazón desde sus inicios cuenta con una guía pedagógica basada en los principios y conceptos de la educación que tenía el Padre fundador de la Congregación el Padre León Dehon, a la fecha esta guía se ha ido adecuando a los nuevos tiempos y cambios sociales, pero sigue manteniendo en principio la esencia original de la propuesta educativa planteada en un principio.

4.1.1.- Introducción:

Nuestros colegios o escuelas son centros de enseñanza cuya identidad titular es la Congregación de los Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús (SCJ), la cual, como institución religiosa, dota a los centros, independientemente de que estos sean dirigidos por religiosos o laicos, del presente proyecto educativo que lo identifica.

La Congregación de los Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús (SCJ) fue fundada en el año 1878 por el Padre León Dehon para intentar atender muchas necesidades que le rodeaban, entre ellas, la educación.

He aquí algunas de las cualidades que debe tener la educación dehoniana:

- Ha de implicar a toda la persona
- Debe ser portadora de equilibrio
- Se esfuerza para formar para la vida
- No está desconectada del resto de la sociedad

- Es formadora de hombres y mujeres comprometidos, capaces de asumir responsabilidades en la sociedad
- Se muestra abierta especialmente a los más necesitados
- Es medio privilegiado para la evangelización

Los centros de enseñanza de la Congregación de los Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús se sitúan en el seno de la sociedad en el marco de un claro pluralismo de opciones educativas, y se ofrece como medio real que facilite la libertad de los padres de familia y de cualquier grupo humano para la educación. Pero también se compromete con el medio social en que se encuentra inmerso, buscando los modos más adecuados y realistas de realizar una inserción crítica en dicho medio y transformarlo, haciéndolo más justo, humano y fraternal.

Sus objetivos educativo fundamental es el servicio al desarrollo de las personas en sus dimensiones psicofísicas, afectivas, intelectuales, morales y religiosas. Pero también se compromete en una educación para la libertad real y responsable y para la participación desinteresada en la construcción de una sociedad libre, pluralista y democrática.

Queremos que nuestra acción educativa se interese en el marco definido por el entorno geográfico, social, cultural, político y eclesial, de modo que podamos ofrecer la respuesta adecuada a las necesidades de promoción integral de nuestros formandos (infancia, adolescencia, juventud) que son la razón de ser de nuestra escuela.

Con esta finalidad, queremos que tanto la acción docente como las actividades educativas extraescolares:

- Ayuden a descubrir los rasgos propios de la región y comunidad y los den a conocer a las nuevas generaciones.
- Potencien los valores específicos de la realidad local en un clima de integración y de apertura a todos los hombres y culturas.

- Se inserte en el contexto sociocultural a través del aprendizaje y uso de nuestra lengua y del cultivo de las costumbres y la cultura de nuestro país.
- Favorezcan que los alumnos y familias conozcan el propio entorno y los elementos geográficos, históricos y sociales que los configuran y se sientan responsables de construir y dar vida a la comunidad local.

Esta inserción en la realidad sociocultural de nuestra religión y de nuestro país, y el compromiso de servicio del pueblo, son también, expresión concreta de la identidad cristiana y de la vocación evangelizadora de nuestra escuela.

Cada escuela tiene un contexto particular. Cada escuela desarrolla su propia identidad en su contexto y con una actitud crítica.

4.1.2.- La Escuela

“Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada: el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función a los méritos respectivos.

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales: favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las Naciones Unidas para el mantenimiento de la Paz.

Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos (Declaración Universal de los Derechos Humanos, N° 26).

Todos los hombres de cualquier raza, condición u edad, puesto que todos están dotados de la dignidad de la persona, tienen el derecho inalienable a una

educación que responda a su propio fin, al carácter propio, a la diferencia de sexo, adaptada a la cultura y las tradiciones de la patria, y abierta a la relación fraternal con otros pueblos, para fomentar la verdadera unidad y paz de la tierra. La verdadera educación persigue la formación de la persona humana en orden a su fin último y, al mismo tiempo, al bien de las sociedades, de las que el hombre es miembro y en cuyas obligaciones participarán una vez llegado a adulto”
(*Gravissimum Educationis, art. 1*).

Todos tienen derecho a la educación. Este derecho comporta el de acceder a una escuela que favorezca el pleno desarrollo de la personalidad de todos y cada uno de sus alumnos, su inserción crítica en el entorno social y su preparación para la vida profesional.

La escuela tiene un valor y una importancia básica entre todas las instancias educativas de nuestra sociedad. De hecho, se concibe como la institución social que, de una manera más directa, complementa la acción educativa de la familia.

Las escuelas que promueven la sociedad deben poder garantizar a todos el ejercicio del derecho a la educación, y tienen la misión de dar respuesta a los diversos objetivos que determinan el alcance de este derecho fundamental.

Por lo tanto, la escuela debe perseguir los siguientes objetivos:

- Promover la formación integral del alumno en colaboración con los padres o responsables legales.
- Favorecer el desarrollo y el enriquecimiento de las dimensiones biopsicológicas, sociocultural y trascendental del alumno.
- Capacitarlo para la lectura y la interpretación de la realidad con actitud crítica creativa.
- Despertar y potenciar el sentido de responsabilidad y ayudarlo a tomar decisiones personales coherentes.

- Preparar al alumno para aportar su acción personal y solidaria en la transformación de la realidad.

A través de esta acción educativa, la escuela ayuda al alumno, protagonista de su propia educación, a crecer en todos los aspectos de su personalidad, a amar, a vivir comunitariamente y a construir un mundo más humano desde su perspectiva liberadora del Evangelio, que camina hacia el más alto fin de su vida: la perfección sobrenatural en Dios (Cf.. Dehon *Oeuvres Sociales IV*, p. 276 ss.).

4.1.3.- La Escuela Católica

“El mundo de la educación es un campo privilegiado para promover la inculturación del evangelio... Debe hacerse un esfuerzo especial para potenciar la identidad de las escuelas católicas, las cuales fundan su naturaleza específica en un Proyecto Educativo que tiene su origen en la persona de Cristo y su raíz en la doctrina del Evangelio” (Evangelio Nuntiandi, 24).

“La iglesia ha sido siempre consciente de que la educación es un elemento esencial de su misión... dentro de la iglesia, a las personas consagradas les corresponde una tarea específica en este campo, pues están llamados a introducir en el horizonte educativo el testimonio radical de los bienes del Reino, propuesto a todo hombre” (Vita Consecrata, 96).

La Iglesia Católica tiene el deber permanente de descubrir y estudiar los signos del tiempo presente y de interpretarlos a la luz del Evangelio, de manera que pueda responder a las cuestiones perennes de la humanidad adaptándose a cada generación.

Para realizar esta misión se hace presente en el mundo de la cultura, no sólo a través de sus miembros, sino también con instituciones y centros de promoción social y cultural.

Por eso la iglesia crea y ofrece a la sociedad sus propias escuelas. A través de la acción educativa, y en la medida de sus posibilidades, estas escuelas:

- Promueven la formación integral de los alumnos de acuerdo con una concepción cristiana del hombre, de la vida y del mundo, y los prepara a participar en la transformación y mejora de la sociedad.
- Imparten una enseñanza religiosa escolar que se adecua a las orientaciones de la Iglesia Católica en contenido y calidad.
- Proponen una síntesis entre fe, cultura y vida.
- Favorecen la colaboración responsable y la solidaridad desde aquellos valores que hacen que nuestra sociedad se más justa.
- Promueven la educación de la fe de quienes lo desean a través de la catequesis, la vivencia comunitaria y la celebración en un marco de respeto y libertad.
- Crean un ambiente que propicia el testimonio y la acción evangelizadora de los creyentes, y les orientan para la inserción en los movimientos y servicios eclesiales.
- Entienden la educación como misión compartida y por ello, la valoran como una aportación positiva para la evangelización el hecho de que ésta sea realizadas por sacerdotes, consagrados y seglares cristianos. A ellos compete no sólo transmisión de conocimientos sino ser modelos de vida, enseñando lo que viven y viviendo lo que enseñan.

En esta acción, la Comunidad Educativa sigue las orientaciones y los criterios pastorales de la Iglesia Diocesana.

4.1.4.- La Escuela Católica Dehoniana

“La escuela cristiana ha de ser considerada como la primera obra en todos los países donde la iglesia goza de libertad. Los católicos deben promover y sostener estas escuelas” (Dehon, L. Oeuvres Sociales II, 257).

“Educar a un cristiano no es sólo darle nociones de ciencias humanas que le ayuden a crearse una posición en la vida. Ante todo es crear en él un noble y gran carácter, costumbres puras, virtudes recias. Es formar en él la fe que abre el entendimiento al mundo invisible, la esperanza que fortalece al corazón con la perspectiva de una felicidad merecida y el amor que vuelve a Dios sensible entre las sombras frías de la vida” (Dehon, L. Oeuvres Sociales IV, 278).

Fieles al espíritu del Padre León Dehon, nuestro Fundador, y a la misión que quiso asignar a nuestro instituto, entendemos la actividad educativa como un ámbito privilegiado de evangelización. El estilo pastoral del P. Dehon y su sistema educativo han dado una característica propia a las escuelas promovidas por la congregación de los Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús.

En este sentido para que nuestras escuelas sean auténticos lugares de evangelización y lo hagan desde el talante dehoniano han de promover las actitudes que brotan de las expresiones: **ECCE VENIO, SINT UNUM Y ADVENIAT REGNUM TUUM.**

4.1.5.- ECCE VENIO

La expresión “*ecce venio*” significa para nosotros haber percibido la gratitud del amor de Dios, que provoca unas actitudes de disponibilidad, generosidad, entrega, así como de apertura y atención a las necesidades de los otros, amor como respuesta al amor de Dios, en definitiva. Por tanto, la educación dehoniana:

- Parte de la aceptación del propio cuerpo. En el proceso de su propia humanización cada persona puede crecer si afirma su corporalidad (cf. Dehon, L. Oeuvers Sociales IV, 277).
- Está dirigido al completo desarrollo del hombre, a sus capacidades corporales, espirituales y anímicas (cf. Dehon, L. Oeuvers Sociales IV, 277-278).
- Incluye la dimensión religiosa en la educación. Introduce en una vida de fe personal, en los sacramentos y en el conjunto de las celebraciones de la fe. Invita al seguimiento de Cristo. Mirando hacia las heridas de Cristo, a través de las que vino al mundo de la salvación, la educación dehoniana reconoce en la fragilidad del hombre, en sus heridas y fracasos, una realidad humana que puede llevar a un encuentro profundo entre Dios y el hombre, y por ello obra de forma salvadora (cf. Dehon, L. Oeuvers Sociales IV, 278).
- Pretende no sólo personas formadas sino auténticos cristianos comprometidos (cf. Dehon, L. Oeuvers Sociales IV, 278-279).
- Da valor a una formación de calidad. Ella forma los sentidos, agudiza la inteligencia, invita a la creatividad y forma al corazón. Los jóvenes serán estimulados para explotar sus mejores talentos, para crecer con ellos, en la conciencia de que esos talentos no les pertenecen, sino que los deben explotar para el bien de los otros (cf. Dehon, L. Oeuvers Sociales IV, 278-279; 361).

4.1.6.- SINT UNUM

Esta expresión se refiere a los valores de fraternidad, comunión, espíritu de familia, comunicación, participación de todos, reconciliación, capacidad de acogida y apertura a los otros, que hacen de la vida en común uno de los ejes más importantes de la vida humana.

En consecuencia, la educación dehoniana:

- Comprende el corazón como un símbolo místico de la encarnación de Dios, un acontecimiento que, por una parte, estimula la solidaridad con los otros y para los otros y por otra parte, apunta hacia la unión con Dios como la más alta posibilidad de realización de la vida humana (cf. Dehon, L. Oeuvers Sociales IV, 277-278 y Oeuvers Sociales I, 3).
- Procura un amor a la Iglesia. Al amor por la Iglesia va unido el amor por el trabajo en el campo de las vocaciones religiosas y sacerdotales (cf. Dehon, L. Oeuvers Sociales IV, 277).
- Exige un espíritu de comunidad. La celebración comunitaria de fiestas escolares, fiestas de los santos, jubileos y otras ocasiones especiales crea lazos de comunión y un sentimiento de pertenencia común (cf. Dorresteiijn, H. Leven en persoonlijkheid van Pater Dehon, Maastricht 1949, 75-76).
- Busca un trabajo en común entre religiosos dehonianos y laicos. Juntos asumen la tarea de la educación al servicio de los jóvenes y están dispuestos a trabajar de forma responsable cada uno en su puesto.
- Valora la nueva forma de medios de comunicación como medios para el entendimiento humano y del anuncio del Evangelio (cf. Dehon, L. Oeuvers Sociales II, 195 ss.).
- Desea que los alumnos, una vez terminados sus estudios en el Centro puedan considerar esta etapa de su educación como base fundamental de toda su formación humana y religiosa, de modo que como antiguos alumnos mantengan con el Centro una estrecha vinculación (cf. Association Amicale des anciens éslèves de l'institution Saint-Jean 8 août 1897, pp. 31).

4.1.7.- ADVENIAT REGNUM TUMM

Se refiere a las actitudes que potencian la acción y el compromiso personal y comunitario para hacer presentes los valores del Evangelio en la búsqueda y el

logro de un mundo mejor. Esto se traduce en compromiso social efectivo, en el trabajo por la justicia y la paz, en acciones de reparación como expresión de nuestra solidaridad con todos los hombres, en un trabajo que humanice y que se entienda desde el binomio de saber-acción o contemplación-acción. Pretendemos una educación para la ciudadanía, siendo agente de cambio para la construcción de un mundo nuevo, divulgando y viviendo el pensamiento social de la Iglesia.

Por ello la educación dehoniana:

- Hace una opción por la educación integral de la juventud, desde una concepción cristiana del hombre, de la vida y el mundo y la prepara para participar en el futuro, en la transformación y mejora de la sociedad (cf. Dehon, L. Oeuvres Sociales IV, 270-271).
- Tiene un espíritu misionero. En el diálogo se transmite a otros el evangelio (cf. Dehon, L. Oeuvres Sociales IV, 365-366).
- Busca que toda la enseñanza constituya un encuentro entre fe y cultura (cf. Dehon, L. Oeuvres Sociales IV, 361).
- Persigue la salvación de la sociedad a través de las asociaciones cristianas. Apoya uniones y testimonios de solidaridad que surgen de un espíritu del Evangelio (cf. J.P. León Dehon, *Seint sociales Wirken*. Sein Züñen, Freiburg 1955, 66).
- Aspira a hacer presente el Reino de Dios en las almas y en la sociedad. Pretende el sentido de la justicia en las relaciones personales y en las estructuras sociales, económicas y políticas, con una profunda sensibilidad hacia las injusticias existentes y una conciencia operante de compromiso sociopolítico en la transformación constante y positiva de la sociedad y del mundo en que vivimos (cf. Dehon, L. Oeuvres Sociales I,3; L. Oeuvres Sociales V-I, IX).

Y todo lo expuesto en esta Propuesta Educativo Dehoniano sirva para que Cristo sea el Corazón del mundo, para que nosotros seamos testimonio de su amor y nuestros alumnos experimentan que Dios está próximo.

4.2.- Normas de Convivencias

Las normas de Convivencia nos permiten definir criterios de conductas de tal forma que regulen nuestro actuar diario y que asegure, en cierto modo, una educación de los estudiantes y sus familias a ciertos criterios que desarrollen los valores que el Colegio postula.

4.2.1.- De los alumnos

Derecho a:

- Ser respetado en dignidad, intimidad, diferencia ética, religiosa e ideológica, sin que por ello, en su práctica, perjudique el bien común o vayan en contra de los valores que el Colegio promueve.
- Recibir una formación integral, de acuerdo a los valores que se promueven en nuestro Colegio.
- Recibir una atención respetuosa por parte de los distintos actores educativos de nuestra comunidad.
- Que los docentes, que conducen y desarrollan el proceso formativo, cumplan con sus deberes profesionales: puntualidad, preparación de las clases y actividades académicas, responsabilidad en las evaluaciones y entrega oportuna de los trabajos, calificando antes de una nueva evaluación.
- Que los docentes actúen de manera equilibrada y justa con todos, respetando el ritmo personal de cada alumno(a), diferenciando lo académico y lo disciplinario.

- Conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones del proceso de aprendizaje y de desarrollo personal.
- Explicar sus acciones y recurrir a instancias superiores en caso de no ser escuchado.
- Expresarse libremente, manifestando su propia opinión y ser escuchado, asumiendo responsablemente la consecuencia de sus actos.
- Utilizar adecuadamente y responsablemente los espacios y recursos que ofrece el Colegio, de acuerdo a lo que señale el docente o la persona responsable de la actividad.
- Elegir y ser elegido para las distintas para las distintas para las distintas formas de representación estudiantil. En este último caso deberá cumplir los requisitos para tal efecto.
- Tener conocimiento del registro de las observaciones en la hoja de vida.
- Ser reconocido por los logros obtenidos en los distintos ámbitos del quehacer educativo.
- Atención inmediata en caso de accidente (Seguro Escolar de Accidentes) o enfermedad.
- Ser acompañado en el proceso de crecimiento personal y académico, asumiendo la iniciativa de solicitar el apoyo correspondiente.

Deberes:

- Reconocer y respetar, en las demás personas, los derechos que exijo para mí.
- Presentarse aseado y con el uniforme oficial del colegio:

a) Presentación Personal:

Varones

- Cabello de un largo moderado y ordenado, no rapado ni teñido.
- Barba y bigote rasurado.
- Ausencia de aros, collares u otros o accesorios innecesarios y que no correspondan al uniforme oficial del colegio.

Damas:

- No utilizar maquillaje ni esmalte de uñas de color.

b) Uniforme Oficial del Colegio

Prekinder y Kinder

Buzo, zapatillas y polera del colegio, parka azul marino (sin vivos)

1° Ciclo, 2° Ciclo y Enseñanza Media

Polera del Colegio, pantalón gris, zapato negro, polerón del Colegio o suéter azul marino con la insignia, parka azul marino (sin vivos).

Nota:

En el 1° Ciclo es obligatorio el uso de cotona beige para los niños y delantal azul cuadrillé para las niñas.

Educación Física:

Buzo, polera y short del Colegio.

Útiles de aseo personal.

Zapatillas.

- Mantener un comportamiento adecuado y respetuoso en los espacios y toda actividad que el Colegio organice: actos religiosos, culturales, convivencias, jornadas, giras de estudio, clases, biblioteca, patios,

gimnasios, etc. En general en cualquier dependencia del Colegio, como así también en la vía pública y en los medios de transporte.

- Transmitir y/o entregar toda información o comunicación a los padres o apoderado que envíe el Colegio, a través de circulares, cartas o agenda.
- Estar dispuesto al diálogo con el propósito de aprender, encontrar acuerdos y fortalecer relaciones interpersonales, respetando la pluralidad o diversidad de opinión y el consenso.
- Colaborar con el aseo, mantenimiento y mejoramiento de la planta física, bienes materiales que el Colegio tiene y preservando el medio ambiente. Responder por el daño que se cause.
- Cumplir con los plazos establecidos en los préstamos bibliotecarios y responder en caso de pérdida. Cumplir con el reglamento de biblioteca.
- Ser solidario con los otros miembros de la comunidad escolar. Poner la capacidad, habilidad y destreza en el servicio de los demás, especialmente a los más necesitados.
- Respetar y valorar el trabajo de todo el personal que labora en la institución.
- Hacer entrega de todo elemento que encuentre y no sea de pertenencia propia al Profesor Jefe, Inspectoría o Dirección de Ciclo.
- Respetar a los símbolos que nos identifican (religiosos, patrióticos o de Colegio) además de nuestros valores culturales, regionales, nacionales y étnicos.
- No transportar, consumir o comercializar alcohol y drogas.
- No traer objetos o elementos de valor al colegio como: mp4, ipod, celulares, juegos electrónicos, etc., puesto que distraen la atención de los alumnos en su trabajo de aprendizaje. El colegio no responde en caso de pérdida de estos objetos.
- Realizar todo el esfuerzo a favor de hacer el bien común, de responder a las obligaciones académicas, de voluntad y honestidad, evitando eludir la responsabilidad que ellas exige.

- Realizar todo esfuerzo en desarrollar el bien común.
- Cumplir con la asistencia a clases y actividades que establezca el colegio, con dedicación y responsabilidad. En caso de inasistencia, el apoderado deberá justificar en forma personal o escrita, en caso de enfermedad presentar el certificado médico correspondiente.
- Mantener un comportamiento adecuado durante la hora de clases, respetando el trabajo de los demás compañeros, no distraendo sino colaborando en forma positiva en el clima de la clase.
- No podrá retirarse de clases sin la expresa petición, por escrito o personal, del apoderado ante la Dirección del Ciclo respectivo.
- Asistir a las pruebas según calendario establecido. Realizar y entregar los trabajos en los plazos establecidos, poniendo en ello el máximo esfuerzo, según las propias capacidades y habilidades.

4.2.2.- De los apoderados o familiares

Derecho a:

- Que el alumno(a), reciba una educación conforme al Proyecto Educativo que promueve el Instituto Sagrado Corazón.
- Estar informado sobre los procesos de aprendizajes, desarrollo personal y social que el alumno tiene en el Colegio.
- Escuchar y recibir sugerencias u orientaciones, del cuerpo docente y de la Dirección de Ciclo, que resuelvan las dificultades tanto académicas como formativas que afecten al alumno(a).
- Ser citado oportunamente a reuniones y encuentros programados por el Colegio.
- Ser atendido por la instancia correspondiente.
- Participar en la Directiva del Curso o de Centro de Padres, a través del mecanismo de elecciones que se establezca y de acuerdo a las exigencias requeridas en cada caso.

Deberes

- Reconocer y respetar, en las demás personas, los derechos que exijo para mí.
- Estar en conocimiento del Proyecto Educativo del Colegio y adherir fielmente a los principios que de él emana.
- Brindar el ambiente adecuado, de protección y apoyo en el proceso de formación de su pupilo.
- Respetar los derechos de los niños.
- Cumplir puntualmente con el compromiso financiero contraído con el colegio.
- Asistir a todas las reuniones, encuentros o entrevistas que cite el Colegio o profesor jefe.
- Justificar las inasistencias enviando por escrito o personalmente, las razones de su ausencia a citaciones.
- Respetar el conducto regular: profesor jefe, Dirección de Ciclo, Rector, para plantear las inquietudes.
- Estar informado, a través del profesor jefe, del proceso académico y formativo del hijo(a).
- Aceptar y cumplir con las sugerencias académicas, valóricas y conductuales que otorgan los profesores jefes, en relación al desarrollo del alumno(a).
- Aceptar la pérdida del derecho a pertenecer a la Comunidad Escolar, producto de la no adecuación del alumno(a), como también por la falta de coherencia valórica de la familia con el Proyecto Educativo del ISC o no respeto a las Normas de Convivencia.
- Mantener el celular apagado durante las reuniones, actividades litúrgicas y académicas.

4.2.3.- Normas en general

En caso que el alumno o alumna incurriera en conductas inadecuadas o contrarias al Proyecto Educativo y Formativo del Instituto y/o transgreda los reglamentos que regulan el quehacer y convivencia, podrá ser sancionado(a) con medidas disciplinarias que van desde amonestación hasta la cancelación de su matrícula o expulsión, según las normas disciplinarias internas del Colegio, las que el apoderado declara conocer y aceptar. Entre otras, y sin que la enumeración sea taxativa, constituye conductas inadecuadas, contrarias al Proyecto Educativo y Formativo del Colegio, las siguientes:

- Falta grave y con grado de conciencia contra cualquier aspecto de la moral cristiana.
- Suministro, comercialización o promoción del consumo de alcohol y drogas.
- Participación y/o organización de fraude o engaño en las evaluaciones académicas que se realicen en el ISC.
- Agresión física, de palabra o de hecho, a cualquier miembro de la comunidad escolar.
- No cumple con las acciones y sugerencias propuestas por el colegio, en torno al ámbito valórico, conductual y académico.
- Apropiación, adulteración, y/o uso indebido de documentos oficiales del Colegio.
- Atentar contra bienes materiales del Colegio, como: equipos, instalaciones, muebles o enseres.
- Falsificación de la firma del apoderado, profesor o directivo del Colegio.
- Ingresar al establecimiento educacional y sus dependencias elementos que puedan atentar contra la integridad física de las personas.
- Apropiarse indebidamente de materiales, insumos, tales como: documentos académicos, libros u otros bienes del colegio, de sus compañeros u otros miembros de la comunidad escolar.

- Copiar, ayudar de manera encubierta o pedir ayuda en las pruebas y exámenes aplicados por el Colegio;
- Adulterar trabajos, investigaciones o informes solicitados por el profesor respectivo.
- Presentar al profesor respectivo trabajos, investigaciones o informes copiados o que no hayan representado un verdadero esfuerzo intelectual;
- Sustraer bienes de otros miembros de la comunidad educativa Sagrado Corazón (alumnos, apoderados, profesores, funcionarios del colegio);
- Falsificar o adulterar las notas en los registros y libros que se llevan al efecto;
- Falsificar o adulterar las firmas en la libreta de Comunicaciones y otros documentos del Colegio;
- Participar, desarrollar, promover o encubrir acciones de hostigamiento físico o moral a otros miembros de la comunidad en forma directa o a través de internet.
- Ejercer o participar en actos que implique violencia física o psicológica hacia otros estudiantes del Colegio en forma directa o a través de internet.
- Ingresar a las dependencias del Colegio, portando, alcohol, sustancias psicotrópicas o alucinógenas, o habiendo consumido alguna de ellas;
- Realizar actos que coarten, perturben o amenacen la intimidad de otros alumnos del Instituto.

Las medidas disciplinarias se aplican con criterio de gradualidad o proporcionalidad según la falta de que se trate, pudiendo sugerir formas de control y apoyo al alumno o a su grupo familiar, las que el apoderado se compromete a acatar, todas ellas tendientes a la superación de la causa que motiva la conducta del alumno o alumna.

4.2.4.- Procedimientos Formativos

Todas las medidas disciplinarias tienen como objetivo corregir, educar y formar. Luego, cuando surja la necesidad de aplicar una medida, de inmediato, quién sanciona conversará con el alumno(a) para reflexionar y evaluar las consecuencias de actuar. La concepción del procedimiento que emplearemos es la siguiente:

- **Reforzamiento Positivo:** Es el reconocimiento explícito de logros destacados en nuestros alumnos, lo cual contribuye a estimularlos en su crecimiento.
- **Amonestación Verbal:** Es una petición formal que se hace al alumno(a) para que cambie su conducta, comprometiéndolo(a) a que mejore, en un plazo determinado. Se deja constancia de ello.
- **Amonestación Escrita:** Es una sanción que se aplica por no haber superado el proceso formativo señalado en el apartado anterior o por no cumplir con las Normas de Convivencia. Se entrega tanto al alumno(a) como al apoderado, a través del Profesor(a) Jefe.
- **Suspensión Parcial de Asistencia a Clases:** Es la sanción que aplica la Dirección de Ciclo ante una falta grave. Se comunica al apoderado a través de la Dirección del Ciclo.
- **Condicionalidad:** Es una sanción que se aplica por reiteración de faltas o por conductas que atenten gravemente contra las Normas de Convivencia del Colegio. Requiere de un cambio radical en el alumno(a) para permanecer en el colegio. Cualquier situación de conducta grave que sea adicional a la condicionalidad o bien conductas que no se corrijan en el tiempo señalado, podrá convertirse en una suspensión temporal de clases o de cancelación de la matrícula. No podrá estar condicional por más de un año. Se comunica al alumno(a) y al apoderado a través de la Dirección de Ciclo.

4.3.- Reglamento de Evaluación

4.3.1.- Concepto de Evaluación Educativa

La evaluación educativa es consubstancial al proceso educativo. Es un proceso educativo, continuo, gradual, sistemático y acumulativo. En tal sentido, debe entenderse como una actividad pedagógica planificada por el profesor destinado a recoger información para conocer y analizar los niveles de aprendizaje alcanzados por los alumnos y, además, visualizar los resultados de todo el proceso enseñanza aprendizaje.

En este sentido, a través del proceso de evaluación se obtienen evidencias que permiten observar el nivel de logro de los objetivos de aprendizaje. La información obtenida se considera para la toma de decisiones, orientadas principalmente a producir un mejoramiento en los aprendizajes de los estudiantes, así como también a la renovación y cambio en la acción docente e interacción pedagógica. Además, la evaluación se considera como un proceso cíclico que se origina al formular los objetivos y culmina con la verificación de ellos. Tiene un carácter integrador pues aprecia el rendimiento de los alumnos y los factores que intervienen en los resultados de dichos aprendizajes. Es un proceso continuo, que está presente permanentemente en todo el proceso enseñanza aprendizaje, desde su inicio hasta el instante final en que el alumno ha aprendido. Por lo tanto, la evaluación asume funciones de evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.

Por otra parte, es reconocida la relación directa que existe entre los procedimientos y estrategias de evaluación y las formas de aprender que tienen los alumnos y las alumnas, es por esto que la evaluación tiene un carácter de flexibilidad y utiliza una diversidad de métodos y procedimientos claramente intencionados, de tal modo que permita al alumno y a la alumna descubrir sus propios modos de aprender, que pueda orientarlo, u orientarla hacia procedimientos que favorezcan el desarrollo de estrategias de aprendizaje de carácter meta cognitivo.

Mediante el análisis de los resultados, permite analizar y verificar la eficiencia de los procesos y metodologías empleados, detectando responsabilidades docentes y estudiantiles

4.3.2.- Capacidades que se Fomentan a Través de la Evaluación

De acuerdo a los decretos vigentes, el Instituto Sagrado Corazón ha formulado sus Planes y Programas propios aprobados por el Ministerio de Educación. Dichos Programas tienen el propósito de desarrollar habilidades comunicacionales, de percepción, de comprensión y creatividad, de valoración y sociabilidad. Los objetivos propuestos en estos programas le ayudarán a potenciar sus capacidades, permitiendo alcanzar de manera progresiva, niveles significativos de aprendizaje, mediante la incorporación de estrategias y procedimientos que propicien modos de:

- Buscar información disponible en las bibliotecas o redes de información.
- Procesar la información y adecuarla a situaciones pertinentes.
- Producir, nueva información utilizando la información entregada por los sectores de aprendizaje.
- Transferir la información obtenida.
- Abstraer y manejar sistemas simbólicos, en muchos casos altamente formalizados.
- Valorar la información de manera relevante y sustantiva y, por sobre todo, pertinente a su propia realidad, a sus necesidades y a su particular y singular proyecto de vida.
- Actuar éticamente con los conocimientos a los cuales accede y ponerlos al servicio de los demás generando soluciones creativas a los problemas que vive la comunidad en la cual se encuentran insertos.

4.3.3.- Énfasis e Instrumentos de Evaluación

Considerando las capacidades que el proceso evaluativo debe fomentar, explicitaremos los énfasis que deben privilegiarse al diseñar y aplicar procedimientos evaluativos.

- Conocimiento profundo de cada uno de nuestros alumnos. Cada alumno es una persona, singular e irrepetible, así como lo es también cada profesor y cada padre, madre o apoderado, con sus atributos de perfectibilidad, trascendencia, libertad y dignidad. Por lo tanto, conocer a nuestros alumnos implica, por una parte, buscar las fuentes de información que entreguen dicho conocimiento, considerando las múltiples variables y rasgos, a saber: intelectuales, afectivos, culturales, sociales, espirituales, familiares, de personalidad, etc., y por otra, profundizar en los conocimientos que aportan las ciencias de la educación y disciplinas afines, para que se logre establecer con el alumno y la alumna una relación personal que favorezca el aprendizaje.
- Considerar la evaluación como parte integrante de la docencia.
- Considerar el concepto de evaluación permanente.
- Facilitar que el alumno o alumna reconozca fortalezas.
- Conocer cómo razonan los alumnos frente a los temas que se les propone estudiar.
- Proponer una gama amplia de tareas y adoptar una visión global del objeto que se estudia.
- Aplicar diversas técnicas y estrategias de evaluación acordes con la metodología empleada por el sector de aprendizaje.

Teniendo presente los decretos vigentes; nuestro Proyecto Curricular que promueve el aprendizaje significativo mediante la diversificación de los recursos metodológicos; y asumiendo que la evaluación es otro medio de aprendizaje a través del cual nuestros alumnos y alumnas aprenden, los profesores aplicarán

diversas estrategias que permitan a los jóvenes demostrar sus capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos. Se puede aplicar la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa en forma oral y escrita. Se puede también considerar a la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Algunos de los instrumentos sugeridos son:

- Prueba de desarrollo o ensayo en los cuales el alumno deba elaborar respuestas, integrando conocimientos.
- Pruebas de selección múltiple.
- Informes escritos y orales.
- Observación del desarrollo de: relatos, disertaciones orales, graficación, esquematización, dramatización, creación, etc.
- Trabajos de investigación., individuales, en grupos.
- Elaboración de mapas conceptuales.
- Uso de tablas de cotejo.
- Uso de rúbricas
- Trabajo en laboratorios.
- Elaboración de proyectos.
- Exposición de ideas mediante: debates, foros, paneles, etc.
- La aplicación de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Desde Quinto Básico a Cuarto Año de Enseñanza Media, los instrumentos de evaluación son compartidos y analizados en el sector de aprendizaje. Es el jefe de sector quien coordina, propone, supervisa, el tipo de evaluaciones que los profesores del sector proponen para la evaluación de los objetivos. Los criterios de corrección y las pautas para las calificaciones son de responsabilidad del sector de aprendizaje. Sin embargo, los criterios generales tanto para los tipos de evaluaciones, frecuencias de ellas, y asignación de puntajes y calificaciones, emanan de Dirección Académica quien en conjunto con los jefes de Sectores y

Directores de Ciclo propone los lineamientos generales y hacen los cambios en los casos que ameritan.

En el Primer Ciclo Básico, las evaluaciones son supervisadas por la Directora de Ciclo y Director Académico.

4.3.4.- Los Objetivos Fundamentales Transversales

Los Objetivos Fundamentales Transversales serán evaluados periódicamente en las asignaturas como en las actividades formativas y extraprogramáticas. El profesor jefe reunirá la información y al final de cada semestre dará a conocer a los apoderados los resultados mediante el Informe de Desarrollo Personal y Social del alumno. Además de la información entregada por los docentes, se acompaña la autoevaluación del alumno. La forma de comunicar estos resultados será mediante una escala conceptual de carácter cualitativo.

Dada la amplitud de cada una de las áreas y sobre la base de las metas institucionales, los profesores y la Dirección acordarán anualmente los aspectos que desarrollarán y evaluarán en cada área, sin perjuicio de la incorporación de otros, en función de proyectos de Ciclo, Nivel o Curso.

La evaluación de cada uno de los aspectos debe ser sincrónica con el desarrollo de las diversas actividades de los subsectores de aprendizaje, por cuanto los unos están integrados a los otros.

4.3.5.- De la Evaluación y Promoción de Alumnos

Disposiciones Generales

a) Régimen de Evaluación

Para efectos de la evaluación de los aprendizajes y promoción de los alumnos y alumnas, el presente año escolar se dividirá en dos períodos semestrales.

b) Procedimientos De Evaluación Diferenciada

En algunas situaciones especiales de alumnos y alumnas, considerando los estudios realizados por especialistas se podrá aplicar procedimientos de evaluación diferenciada.

¿Qué es la Evaluación Diferenciada?

La evaluación diferenciada es un procedimiento destinado a estimar el aprendizaje de los alumnos con necesidades educativas especiales, con el fin que el alumno o alumna pueda demostrar sus logros académicos de la manera que mejor acomode a sus características.

La evaluación diferenciada no debe entenderse como una disminución del nivel de logro de los objetivos, sino más bien, y considerando las dificultades del estudiante, apunta a medir dichos logros mediante la aplicación de otros instrumentos de evaluación.

¿Quiénes deben ser Evaluados Diferencialmente?

Cuando hablamos de alumnos con necesidades educativas especiales, nos referimos a estudiantes que presentan cualquier tipo o grado de dificultades para el aprendizaje y que demanda una atención más específica.

Existe una necesidad educativa especial cuando una deficiencia física, sensorial, intelectual, emocional, social o cualquier combinación de éstas afectan el aprendizaje hasta tal punto que son necesarios algunos accesos especiales al currículo o a unas condiciones de aprendizaje adaptadas para que el alumno se eduque.

Modo de Proceder para la Evaluación Diferencial

Las necesidades educativas especiales son detectadas inicialmente por el profesor/a de asignatura, por el profesor jefe, o apoderado y evaluadas por un profesional. La petición de evaluar al estudiante en forma diferenciada, debe ser

presentada antes del 30 de abril al Profesor Jefe quien llenará un formulario en el cual se entrega la información necesaria que permita dar curso a la solicitud. Si la solicitud de aplicar evaluación diferenciada es por primera vez, entonces acompañan esta solicitud, la evaluación de un especialista competente (neurólogo, neuropsiquiatra, psicólogo, psicopedagogo, fonoaudiólogo, etc.) y el tratamiento que los especialistas sugieren. Si no es la primera vez, además se deberá entregar los informes de seguimiento del año anterior. Una vez evaluada la solicitud y considerando los informes de los especialistas; del profesor jefe y de los profesores de asignatura involucrados, la situación será definida por la Dirección Académica y Directores de Ciclo correspondientes. La aceptación de la petición implica el compromiso del apoderado para llevar a cabo todas las gestiones, procedimientos y/o tratamientos que permitan al alumno o alumna superar las dificultades.

El apoderado deberá presentar dos veces al semestre el estado de avance del tratamiento sugerido por el especialista.

La evaluación diferenciada se aplicará una vez que sea aprobada por Dirección Académica y Directores de Ciclo.

Los antecedentes contemplados en la evaluación diferencial tendrán validez por un período escolar.

Procedimientos Evaluativos Sugeridos

Para los casos calificados el profesor administrará, de modo temporal o permanente, entre otros procedimientos, los que se enumeran a continuación:

- Modificar el tiempo para el logro de objetivos.
- En pruebas escritas plantear los ítems en una formulación precisa y clara, evitando la verbalización en el Segundo Ciclo y Ciclo Medio. En el Primer Ciclo las pruebas escritas serán mediadas verbalmente cuando el objetivo a evaluar no está relacionado con la lectura.

- Programar actividades pedagógicas alternativas.
- El Profesor informará por escrito, cuando se le solicite, a Dirección Académica de la modalidad a aplicar.

c) Eximición de Asignaturas o Actividad

El Rector del Colegio, previa consulta a la Dirección Académica, podrá autorizar la eximición de una asignatura o actividad contemplada en el plan de estudios a los alumnos que acrediten tener dificultades de aprendizaje, problemas de salud u otro motivo debidamente fundado.

La eximición deberá entenderse como un último recurso, privilegiándose la evaluación diferenciada, y solo por el año escolar en el cual se ha presentado la solicitud. Implica el compromiso del apoderado para llevar a cabo todas las gestiones, procedimientos y/o tratamientos que permitan al alumno o alumna reincorporarse de modo normal a la actividad o asignatura.

La petición de eximición, se presenta al Director de Ciclo respectivo quien entregará al apoderado un formulario que deberá ser completado por un especialista competente (neurólogo, neuropsiquiatra, psicólogo o psicopedagogo, fonoaudiólogo, etc.). El apoderado presentará los antecedentes en la Dirección de Ciclo correspondiente, antes del 30 de abril, salvo situaciones especiales que lo ameriten. Este plazo no rige para la asignatura de Educación Física. Los antecedentes considerados para la eximición tendrán validez por un año lectivo. El apoderado deberá presentar los informes que certifiquen el diagnóstico y/o tratamiento a petición del Establecimiento. El no cumplimiento con el compromiso de tratamiento, podrá ser razón para no renovar una eximición a futuro por las mismas causales.

En ningún caso, esta exención podrá referirse a las asignaturas de Lenguaje o Matemática.

d) Situaciones Especiales de Promoción

Para los jóvenes que tengan situaciones especiales tales como: servicio militar, alumnas embarazadas o madres, u otra situación que dificulte la asistencia regular a clases, poniendo en riesgo la continuidad del año escolar, la Dirección de Ciclo junto a los profesores de curso, propondrán a la Dirección Académica las situaciones especiales de evaluación y promoción del alumno o alumna para su resolución definitiva.

En estos casos, las situaciones especiales de evaluación pueden ser entre otras:

- Los profesores generan un nuevo calendario de pruebas.
- Evaluar solamente los aprendizajes más relevantes para los niveles superiores.
- Reemplazar una prueba por un trabajo escrito o bien una disertación oral.
- Si la situación lo amerita, cierre anticipado del año escolar.

4.3.6.- DE LAS CALIFICACIONES

a) Los alumnos y alumnas serán calificados en cada una de las actividades de cada uno de los subsectores de aprendizaje del respectivo Plan de Estudios con una **escala numérica de 1,0 a 7,0 con un decimal**.

b) La calificación semestral corresponderá al promedio aritmético de las calificaciones parciales obtenidas en el semestre.

c) En el cálculo de las calificaciones semestrales, las fracciones iguales o superiores a 0,05 (cinco o más centésimas), se aproximará a la décima o entero superior, según corresponda. Igual procedimiento se aplicará al calcular la calificación final anual de cada sector de aprendizaje y en el cálculo del promedio de calificación final o promedio general.

d) El número de calificaciones parciales mínimas en cada semestre será el siguiente:

- Subsectores con 2 horas semanales de clases, mínimo 3 calificaciones coeficiente uno.
 - Subsectores con 3 y 4 horas semanales de clases, mínimo 4 calificaciones coeficiente uno.
 - Subsectores con 5 ó más horas semanales de clases, mínimo 7 calificaciones coeficiente uno.
- e) La calificación mínima de aprobación será de 4.0 (cuatro, cero).
- f) No se aplicarán pruebas de finalización del semestre ni exámenes finales anuales.
- g) La calificación final anual en cada asignatura, corresponderá al promedio aritmético entre todas las calificaciones obtenidas durante el año escolar

4.3.7.- De la Promoción

De la Asistencia

Los alumnos para ser promovidos deberán asistir a lo menos al 85% de las clases establecidas en el Calendario Escolar anual.

No obstante, por razones debidamente justificadas, el Rector del Colegio, consultado el Consejo General de Profesores, podrá autorizar la promoción de los alumnos con porcentajes menores de asistencia.

Del Logro de los Objetivos

Promoción Primer Ciclo Básico

Serán promovidos los alumnos y alumnas de 1º a 2º y de 3º a 4º de Enseñanza General Básica, que hayan asistido a lo menos al 85% de las clases.

No obstante lo anterior, el Rector podrá decidir excepcionalmente, previo informe fundado en variadas evidencias del profesor del curso de los alumnos(as) afectados(as), no promover de 1º a 2º año básico o de 3º a 4º año básico aquellos(as) que presentan un retraso significativo en lectura, escritura y/o matemática, en relación a los aprendizajes esperados en los programas de estudio que aplica el establecimiento y que pueda afectar seriamente la continuidad de sus aprendizajes en el curso superior.

En el Primer Ciclo Básico, será facultad del Rector autorizar la promoción de alumnos con porcentajes menores de asistencia por motivos de salud u otro justificados.

Promoción 5º a 8º año de Enseñanza Básica y de Primero a Cuarto año de Enseñanza Media

- a) Serán promovidos los alumnos de 5º a 8º año de Enseñanza Básica y de Primero a Cuarto año de Enseñanza Media que hubieren aprobado todos los subsectores de aprendizaje del plan de estudios de sus respectivos cursos.
- b) Serán promovidos los alumnos que no hubieren aprobado un subsector de aprendizaje, siempre que su nivel general de logro corresponda a un promedio 4,5 o superior. Para efecto del cálculo se considerará la calificación del subsector de aprendizaje no aprobado.
- c) Igualmente, serán promovidos los alumnos que no hubieren aprobado dos subsectores de aprendizaje, siempre que su nivel general de logro corresponda a un promedio 5.0 o superior. Para efecto del cálculo se considerará la calificación de los dos subsectores de aprendizaje no aprobados. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el Tercer y Cuarto año de Educación Media entre los dos subsectores de aprendizaje no aprobados, se encuentran los subsectores de aprendizaje de Lengua Castellana y Comunicación y/o Matemática, los alumnos serán promovidos

siempre que su nivel de logro corresponda a un promedio 5,5 o superior. Para efecto del cálculo de este promedio se considerará la calificación de los dos subsectores de aprendizaje no aprobados.

- d) La evaluación de los Objetivos Fundamentales Transversales y del Subsector de Consejo de Curso y Orientación no incidirán en la promoción escolar de los alumnos.
- e) La situación final de promoción de los alumnos deberá quedar resuelta al término de cada año escolar. Una vez finalizado el proceso, el establecimiento educacional entregará a todos los alumnos un certificado anual de estudios que indique los sectores, subsectores, asignaturas o actividades de aprendizaje, con las calificaciones obtenidas y la situación final correspondiente. El certificado anual de estudios no podrá ser retenido por ningún motivo.
- f) No se contempla un procedimiento de pruebas especiales para los alumnos repitientes al cierre del proceso escolar.

Información a Padres y Apoderados.

Los padres y apoderados deberán estar informados en forma oportuna del nivel de logros de los objetivos académicos como de las conductas de aprendizaje demostrada por el estudiante en el período. Esta información se entregará en las reuniones de apoderados al o menos dos veces en cada semestre antes del cierre de éste. No obstante, el apoderado deberá informarse de la situación escolar del alumno en la entrevista con el profesor jefe, además de acceder a la página Web del colegio para hacer uso del programa school net, en el cual la información se actualiza permanentemente.

4.3.8.- De los Aspectos Administrativos

Calendario de Procedimientos Evaluativos.

Al inicio de cada semestre, el profesor de asignatura teniendo presente los criterios fijados en cada sector de aprendizaje, programará las evaluaciones, los trabajos, las lecturas, y en general toda actividad diseñada a evaluar los objetivos para cada una de las unidades planificadas para el semestre. Desde Quinto Básico a Cuarto Año de Enseñanza Media, el profesor conversa su propuesta con el jefe del sector y se hace llegar a Dirección Académica, quién coordina la calendarización de pruebas, trabajos, investigaciones, etc. Al inicio de cada semestre, el calendario se publica en la página Web del colegio

También se debe considerar que un curso podrá tener, como máximo, tres evaluaciones calendarizadas en un mismo día. Esta programación de los distintos procedimientos evaluativos no impide la realización de interrogaciones orales y/o escritas que permanentemente podrá realizar el profesor.

Los profesores deberán velar por el cumplimiento de dicho calendario. Por ello no se podrá postergar pruebas u otro procedimiento evaluativo, salvo en situaciones que lo ameriten pedagógicamente y que deberán ser justificadas anticipadamente al Jefe del Sector y Director de Ciclo correspondiente. El objetivo es racionalizar y distribuir los procedimientos evaluativos, de tal manera de estimular el aprendizaje de los alumnos, fomentar hábitos de trabajo que permitan desarrollar distintas estrategias de aprendizaje y/o estudio.

Plazo de Corrección y Registro en el libro de clases.

El plazo para entregar los resultados de las evaluaciones, trabajos, a los alumnos será de dos semanas como máximo a partir de la fecha en la cual se aplicó el instrumento evaluativo.

Los resultados de las evaluaciones y el análisis de las situaciones planteadas en ellas, deberán ser informados y estudiados con los alumnos en un plazo que realmente contribuya a diseñar estrategias de apoyo. Éstas serán diseñadas por el profesor de asignatura en conjunto con el jefe de sector, supervisados por la dirección académica. Como estrategias de apoyo se pueden considerar:

- Reforzar los contenidos más débiles.
- Trabajar en clases nuevas situaciones.
- Los alumnos resolverán guías adicionales de los temas deficitarios
- .Aplicación de una nueva evaluación que permita constatar el aprendizaje de los alumnos.

Resguardo de los instrumentos de Evaluación.

Los archivos de evaluaciones se resguardan en forma digital y los originales permanecen en archivos de la Dirección Académica.

De la Inasistencia a Pruebas y/o no Presentación de Trabajos

Para los alumnos de 5º a 8º año Básico y para los alumnos de Enseñanza Media:

- a) En caso de ausencia a pruebas en fecha previamente fijada, el apoderado el mismo día de la evaluación, deberá justificar personalmente en la Dirección de Ciclo correspondiente, y lo hará por escrito en la agenda del alumno al profesor de la asignatura. Si la inasistencia es más prolongada, la ausencia a pruebas deberá justificarse presentando el mismo día o a más tardar dentro de las 48 horas en la Dirección de Ciclo el certificado médico.
- b) La no presentación de trabajos, en fecha previamente fijada, deberá justificarse por el apoderado personalmente el mismo día en la Dirección de Ciclo correspondiente. El plazo para entregar el trabajo será la primera clase a la que asista el alumno.

- c) A partir de la primera inasistencia, no justificada, la calificación máxima será 4,0. Este criterio también se aplicará ante la no presentación de trabajos en la fecha calendarizada por el profesor.
- d) Determinar la fecha y modalidad para recuperación de pruebas será de responsabilidad del profesor de asignatura, quien comunicará por escrito su determinación al Jefe de Sector. Los profesores informan a los alumnos las modalidades acordadas.
- e) En el caso de copia en una prueba, copia de documentos de Internet, presentar el trabajo de un compañero como propio, y cualquiera otra situación que no sea coherente con el proyecto del colegio, el alumno obtendrá la nota mínima, según la escala de evaluación ocupada.
- f) Cualquiera otra situación especial de inasistencia a un procedimiento evaluativo, la resolverá el profesor del subsector junto a la Dirección de Ciclo correspondiente. En los casos de inasistencia prolongada, el Director de Ciclo, junto a los profesores de asignatura, previa consulta al profesor jefe, le propondrán al alumno un calendario de pruebas.

Disposiciones Finales.

Toda situación especial de evaluación deberá ser resuelta por el Rector y el Consejo de Profesores. Es responsabilidad de los profesores, Direcciones de Ciclo, Dirección Académica y Rector velar por el cumplimiento del presente reglamento.

5.- La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa

La estructura organizacional necesariamente debe tener un ente que permita organizar, estructurar, normar y controlar el cumplimiento de las aspiraciones de los actores que hacen a la institución, por lo tanto la administración viene definida como la acción del poder al aplicar las leyes y cuidar de los intereses de la institución y su comunidad.

5.1.- Misión

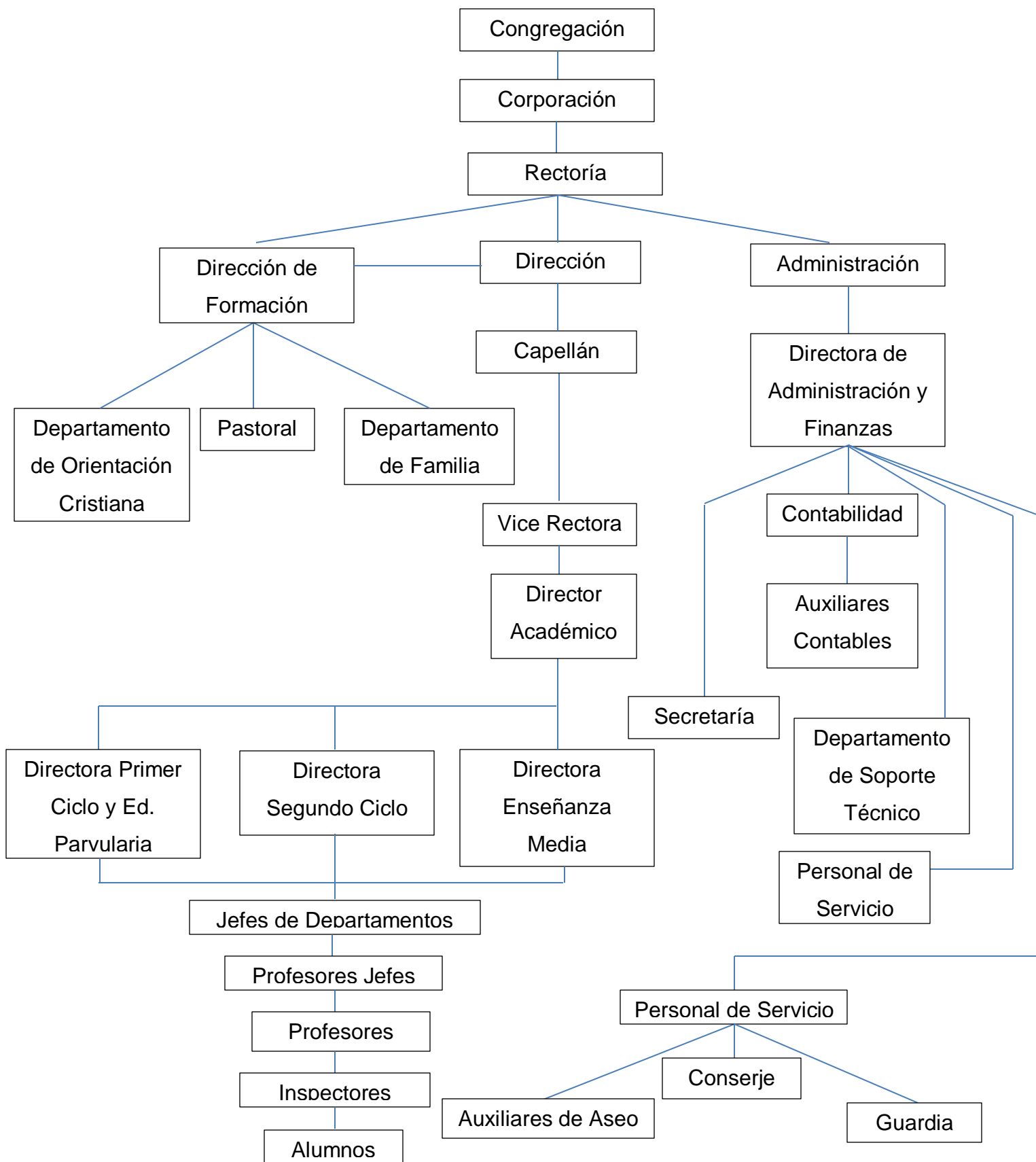
Nuestra misión como colegio de Iglesia, perteneciente a la Congregación de los Sacerdotes del Sagrado Corazon de Jesús, es formar personas de excelencia académica, religiosa y valórica que promueva la creación de una sociedad más justa y solidaria, en un ambiente fraterno.

5.2.- Visión

La visión del Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo se representa en tres ejes:

- En lo Académico, personas con sólidas competencias y conocimientos, que permitan interpretar la realidad en forma crítica, creativa y dinámica.
- En lo religioso, jóvenes que opten por la fe como fundamento de sus vidas, adhiriendo a la persona de Jesús y su proyecto.
- En lo valórico, hombres y mujeres disponibles, emprendedores y solidarios que desarrollen un proyecto de vida personal y social, armonizando cultura, fe y vida

5.3.- Organigrama de la Institución



5.4.- Funciones Por Áreas y Departamentos

Las funciones de los diferentes departamentos o áreas son dirigidas por el jefe de departamento, de acuerdo a la materia o clase que imparte, así se tienen:

- Departamento de Matemática: Matemática y Física
- Departamento de Lenguaje: Lenguaje
- Departamento de Historia: Historia, Geografía y Ciencias Sociales
- Departamento de Biología: Biología y Química
- Departamento de Ingles: Ingles
- Departamento de Cultura Religiosa: Cultura Religiosa y Filosofía
- Departamento de Artes: Artes Plásticas, Artes Musicales y Tecnología.
- Departamento de Educación Física: Educación Física

De acuerdo a esta visión de los departamentos, el jefe de departamento o área, posee las facultades de supervisar, cuestionar, modificar y hacer reparos a la labor docente de los demás integrantes de su departamento, bajo la supervisión o previa aprobación del Director Académico, es decir, este pasa a ser parte de un equipo que colabora en forma directa con la Dirección Académica de la Institución.

5.5.- El Clima Escolar y la Convivencia Escolar en Base a Valores

La participación colectiva de todos los miembros de la comunidad en actos, encuentros, misas, retiros, etc. Crea un ambiente de armonía, de seguridad, de respeto y unión, fortalece los lazos entre los distintos actores, lo que ayuda y favorece al clima del aula y que en definitiva ayuda al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los valores constituyen el eje transversal en el dictado de las diferentes materias que se imparten en cada uno de los cursos y niveles de estudios, los valores predominantes de la institución siempre se enseñan en todas las asignaturas y se practican con el ejemplo.

En resumen, el Instituto Sagrado Corazón tiene un clima muy especial, se siente en el aire, se respira, se vive, es un claro ejemplo a seguir, alumnos contentos, los cuales cuidan los espacios públicos y privados, ambiente libre de peleas, acoso, bullying, entre otros. Se practica la tolerancia y el respeto a la diversidad, la religión no se impone es parte de una cultura que te invita a participar de ella si tu aceptas, la haces tuya, la cual siempre estará ligada al Sagrado Corazón de Jesús.

5.6.- Dimensiones Pedagógicas Curriculares Y Valóricas

El Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo trabaja con los planes y programas que emana del Ministerio de Educación, son estas la base con la cual se trabaja a nivel de aula, pero el principal objetivo o proyecto educativo de la institución se centra en:

5.6.1.- Educadores:

Lograr la formación integral del Personal Docente, Paradocente, Administrativo y Auxiliar del Establecimiento, para que, mediante el desarrollo de su rol específico, constituyan un equipo educador profesional, altamente calificado, humanamente maduro e imbuido de la Guía Pedagógica del Instituto.

La Vocación del Educador

El educador, mediante su labor específica que desempeña debe ser capaz de realizar su vocación humana y profesional.

El Compromiso del Educador

El educador debe conocer ampliamente el Proyecto Educativo, contenido en la Guía Pedagógica, en estos objetivos y en las líneas de acción que se determinan anualmente, actuar comprometidamente en su aplicación práctica, divulgarla con su ejemplo y palabra e interesarse por su renovación y perfeccionamiento

5.6.2.- La Misión Educativa

El educador del Instituto debe ser capaz de reconocer que el Centro de su quehacer pedagógico, administrativo u otro es la persona del alumno, con quien tiene un compromiso para lograr su crecimiento hacia la madurez, mediante la cultura, los valores, la fe y la experiencia de vida. Debe ser capaz de establecer con los alumnos una permanente relación empática, facilitar su desarrollo integral, atendiendo a sus diferencias individuales, colaborar con ello tanto en la aceptación plena de su rol de hombre o de mujer como en la comprensión de su proceso evolutivo.

5.6.3.- La Formación de los Valores

El educador del Instituto debe ser capaz de actuar permanentemente de acuerdo a una escala de valores cristianos y favorecer con su testimonio, ejemplo de vida y acción pedagógica el desarrollo de los mismos en los alumnos y demás miembros de la Comunidad.

5.6.4.- La Educación en la Fe Católica

El educador debe ser capaz de identificarse con el ideal cristiano, participar activamente en la vida de la Iglesia Católica y mediante su palabra y vida interpretar el mensaje del Evangelio. Además debe ser capaz de colaborar en la formación cristiana de los alumnos a través de la función específica que desempeña en su diaria labor.

5.6.5.- La Educación Conjunta: Colegio - Familia

El educador del Instituto será capaz de reconocer a los padres como los primeros y principales educadores de sus hijos y, por lo tanto, establecer con ellos relaciones cordiales a fin de unificar los criterios educativos entre el colegio y el hogar.

5.6.6.- La Participación Comunitaria

El educador debe ser capaz de participar activa y comprometidamente en la Comunidad del Instituto canalizando sus esfuerzos fundamentalmente a través de su Estamento. Será capaz, además, de tomar conciencia de sus deberes y derechos dentro de un respeto al Bien Común según nuestro Proyecto Educativo y nuestra Guía Pedagógica prevaleciendo siempre un criterio de justicia.

5.7.- La Organización Operacional y sus Valores

La organización del Instituto es bastante compleja y por ello mencionamos aquí solamente algunos de sus delineamientos fundamentales.

5.7.1.- Autonomía y Dependencia

Desde el 26 de Junio de 1980, el Instituto Sagrado Corazón es una Corporación Educacional Autónoma con Personería Jurídica de Derecho Canónico.

Ser Autónomo es un honor que enorgullece, pero también es una inmensa responsabilidad, porque es la Comunidad Escolar quien tiene que resolver sus problemas, administrar y conducir al Colegio.

Esto no impide que la Iglesia, por medio de la Vicaría para la Educación y de la Congregación supervise la labor educacional.

La Vicaría para la Educación organiza a todos los Colegios de Iglesia de la Arquidiócesis y les entrega constantemente las orientaciones pastorales.

La Congregación tiene la responsabilidad de velar por que el Instituto conserve sus principios educacionales como Colegio de Iglesia y mantenga la inspiración de sus fundadores.

Por otra parte, el Instituto depende del Ministerio de Educación, en todo lo que se refiere a Planes y Programas de Estudio, a los Sistemas de Evaluación y Promoción y a las demás normativas que proceden de él.

5.7.2.- El Consejo Directivo

La Autonomía del Instituto se expresa principalmente en el Consejo Directivo, que es la autoridad máxima de nuestro Colegio. La constitución y la función del Consejo están claramente definidas en los Estatutos de la Corporación, aprobados por la autoridad eclesiástica. Además se rige por su reglamento de funcionamiento.

En el Consejo Directivo están representados debidamente todos los estamentos de la Comunidad Escolar.

La Congregación nombra en él al Rector, de una terna propuesta por el Consejo Directivo, y tres Consejeros; la Vicaría para la Educación, un Consejero; de parte del Centro de Padres y del Centro del Personal, participan sus presidentes y un representante de cada Centro; también de parte del Centro de Alumnos, asisten su presidente y otro representante, con limitación de no tener derecho a voto en asuntos jurídicos, que requieren mayoría de edad.

En el Consejo recae la responsabilidad de conducir al Instituto en todos sus aspectos y, por lo tanto, toda la Comunidad debe reconocer y acatar su autoridad.

5.7.3.- El Rector y la Dirección

El Rector tiene la función de dirigir al Instituto en todos los momentos del día, según las líneas que le haya fijado el Consejo Directivo.

El Rector delega gran parte de su autoridad, en los Directores Docentes, el Director Pastor y el Administrador del Colegio, quienes forman, junto con el Rector, la Dirección del Instituto.

Esta debe velar en forma especial porque todo lo escrito en la Guía Pedagógica se haga realidad, que se mantenga la unidad perfecta de todos sus miembros y estamentos del Colegio.

5.7.4.- Los Estamentos

Tanto los Padres y Apoderados, el Personal Docente Directivo, Docente, Paradocente, Administrativo y Auxiliar y los Alumnos forman sendos estamentos en la Comunidad del Instituto.

Como partes integrantes de la Comunidad, sus fines y criterios deben concordar plenamente con los fines y criterios del Instituto. Por lo tanto, sus estatutos y reglamentos deben ser aprobados por el Consejo Directivo.

Dentro de este marco, cada estamento posee la autonomía interna para la generación de sus autoridades, la organización interna, la administración de fondos y los fines que le son propios.

Las actividades que cada estamento desea realizar, son armonizadas por el Consejo Directivo en el plan anual, y en su realización el estamento se entiende con la autoridad competente.

Lo importante es que toda actividad que realice el Instituto, aporte a la formación integral de sus alumnos y de los demás miembros de la Comunidad y tenga como fruto la mística de pertenecer a una verdadera familia en que cada uno pueda decir con orgullo y cariño:

¡“AMO MI INSTITUTO SAGRADO CORAZÓN”!

5.8.- Organización Administrativa y Financiera y sus Valores

Es un órgano de apoyo que se encarga de la administración general del personal, la contabilidad y tesorería y de los servicios generales.

Depende de la Dirección de Finanzas cuya responsable es la Directora de Administración y Finanzas de la institución, por lo que debe coordinar todas sus acciones con dicha Dirección.

Así mismo, coordina y asesora a todos los estamentos para la elaboración del Presupuesto Anual.

Organismo que promueve la transparencia, el apoyo y guía en las gestiones de salud y jubilación de los trabajadores de la institución.

5.9.- La Comunidad y sus Valores

5.9.1.- La Comunidad Escolar

Si quieres aprender a jugar fútbol, no basta conocer las reglas del juego, ni haber leído un libro sobre sus técnicas; necesitas de un equipo para entrenar y jugar.

Para lograr la formación integral de tu persona, también necesitas de un equipo, que es la Comunidad Escolar.

La Comunidad la formamos todos: los alumnos, los profesores, los padres, la dirección, los auxiliares y administrativos.

Formar Comunidad significa sentirte partícipe, responsable y comprometido con el Instituto en todos sus aspectos, ya sean su línea pastoral, sistema de aprendizaje, financiamiento, becas o deporte.

Formar Comunidad significa también que todo el Instituto está preocupado por ti y por cada uno de sus miembros: por el alumno enfermo, por la familia que perdió su ser querido o por el padre que está sin trabajo.

Signo evidente de Comunidad es estar unidos en los momentos de alegría y de dolor.

La Comunidad debe vivir, expresar y transmitir nuestros ideales de hombre, en la Comunidad tú puedes avanzar en la cultura, practicar los valores, vivir la fe y adquirir ese espíritu comunitario que es la base de toda la convivencia humana.

Formar Comunidad no significa que la persona sea como la pieza de una máquina. La persona humana está sobre todo y jamás un hombre, y mucho menos un niño, debe ser instrumentalizado para fines comunitarios, por justificados que fueran.

Debemos entender que la persona necesita de la Comunidad para formarse, enriquecerse y expresarse, para amar y para ser feliz, y que, por otra parte la Comunidad existe por el compromiso libre y generoso de sus integrantes. La persona y la Comunidad son como las dos manos, que se necesitan una a la otra para trabajar.

Para dar cabida a todos los miembros en la vida comunitaria existen canales de participación: los Centros, SubCentros, Cursos, Comisiones, Consejos, Academias, Comités, Clubes y Grupos.

Importante es comprender que los demás esperan y necesitan de tu presencia, aporte y cooperación, como tú también puedes contar con el apoyo de los demás.

5.9.2.- Los Padres

Los padres son los primeros y principales educadores de sus hijos; un derecho que nadie les podrá quitar y una obligación que a nadie podrán traspasar.

Como padre eres el capitán del barco de tu familia y debes enseñar a tus hijos el arte de navegar hacia una felicidad permanente, estable, compartida y eterna.

Por eso, cuando libre y responsablemente eliges al Instituto para que te colabore en la educación de tus hijos, necesariamente te comprometes con su línea pedagógica.

Es tu deber conocer la línea del Instituto, respetarla, vivirla y aplicarla, especialmente en tu hogar. Porque es indispensable que el colegio y el hogar tengan el mismo lenguaje, la misma manera de pensar, una misma orientación hacia la vida y los mismos valores.

Los padres son dos y el hijo necesita de ambos, Por eso, tú que eres padre o madre, por amor al hijo, cuida el vínculo que los une en matrimonio y cuiden juntos el fruto de su unión.

Los padres forman familia con sus hijos y ellos tienen el derecho de ser sus amigos. Debes colaborar con tu hijo para que alcance la formación integral de su persona, pero no le fijes tú las metas de su vida ni lo frustres poniéndole exigencias que no están a su alcance.

En esa misión de ser padre, el Instituto quiere prestarte toda la ayuda que esté a su alcance y te pide una respuesta de padre educador responsable, de manera que el colegio sea tanto una escuela para niños como una escuela para padres.

Por eso existe el Centro de Padres y Apoderados, para eso son las Reuniones de Curso, los cursos de catequesis y de educación sexual, las jornadas pedagógicas y de matrimonios, la liturgia escolar, los boletines y circulares.

Tu deber es participar en ellas. Además podrás acudir a los departamentos de Orientación y Psicología y de Pastoral.

Importante es recordar que la educación de tu hijo precisa de un diálogo permanente entre hogar y colegio, precisa de un intercambio generoso de cooperación entre las dos comunidades educativas fundamentales.

5.9.3.- Los Profesores

Después de la Segunda Guerra Mundial, un periodista visita la ciudad de Colonia, ve a dos hombres trabajando entre las minas de su famosa Catedral y les pregunta qué es lo que están haciendo. El primero contesta: “tratamos de mover esta montaña de escombros”; pero el otro lo corrige y dice: “Vamos a levantar nuevamente nuestra hermosa catedral”.

En la pedagogía todo depende en qué perspectiva logras colocar tu labor. Si al mover piedras y ladrillos puedes ver la Catedral que estás levantando, no solamente sentirás una gran satisfacción, sino, serás a la vez un gran pedagogo.

Ser maestro es difícil, porque deben conjugarse la vocación y la profesión, deben encontrarse la preparación técnico profesional y el compromiso personal.

El Instituto espera de ti un conocimiento cabal de la línea pedagógica, una cooperación crítica para perfeccionarla, una preocupación constante para divulgarla y una actitud decidida para ponerla en práctica. Como profesor del Instituto tienes por misión específica lograr en los alumnos esa síntesis entre cultura, valores, fe y vida. No podrás hacerlo solamente a través de los Planes y Programas de estudio, porque esta misión requiere también el ejemplo de tu persona. En la medida en que hayas encarnado ese hombre ideal, tu labor pedagógica será eficaz y de gran satisfacción para ti mismo.

No dejes de perfeccionarte. La educación necesita de personas que sepan responder a las exigencias del mundo de hoy y además prevean las necesidades de mañana. La lectura, la reflexión personal, los consejos y los cursos para maestros, son algunos medios para seguir creciendo como conductor de hombres.

El niño y el joven siempre buscan modelos de vida y es frecuente que lo elijan entre sus educadores. Jamás transijas con los principios, pero ten presente que tus alumnos están aprendiendo y que todo aprendizaje incluye casi necesariamente la imperfección y los errores.

Tu autoridad debe estar fundamentada en tu integridad personal, la sinceridad, el trato justo con todos, la creatividad profesional y tu interés por la persona del alumno.

Ten la seguridad que la Comunidad del Instituto respeta, apoya y quiere a los que son la columna vertebral del Colegio.

5.9.4.- El Profesor Jefe

La Dirección del Instituto deposita en forma muy especial su confianza en el profesor jefe.

Porque en la formación integral de la persona eres tú la persona clave; de ti depende en gran medida la formación de la Comunidad de Base que es el grupo - curso; tú eres el puente entre los profesores de asignatura, los alumnos y los apoderados; tú eres el consejero de cada uno de los alumnos, conocedor de su problemática, aspiraciones, éxitos y fracasos.

Todos ellos esperan de ti una visión cristiana de la vida, una prudencia propia de maestro, una conducción firme y justa, una preocupación constante y una iniciativa fe cunda.

Muchas veces tu trabajo será el de sembrar y debes hacerlo con esa inmensa generosidad que tienen los esperanzados de una abundante cosecha.

5.9.5.- Los administrativos y auxiliares

No solamente crean las condiciones indispensables para la labor escolar, sino, son parte de la Comunidad Educativa.

Tu trabajo da al Instituto ese aspecto tan apreciado de limpieza y de orden, hace agradable vivir en el Colegio, da mayor eficiencia a la formación del alumno y lo educa a ser limpio, ordenado y cuidadoso con el material del Establecimiento.

Tu responsabilidad dignifica el trabajo y le hace merecedor del respeto y cariño de toda la Comunidad Escolar.

5.9.6.- Los alumnos

Si quieres aprender a nadar, puedes tomar clases de natación para que el profesor te corrija los movimientos, pero eres tú quien has de lanzarte al agua, eres tú quien has de hacer el esfuerzo de mover tus brazos y piernas y al final eres tú quien nadas hasta donde alcanzan tus fuerzas.

En la Educación, la labor de los padres y profesores es indispensable, pero en el fondo, eres tú, el alumno, quien has de aprender, formarte, elegir y decidir tu vida.

El alumno es el agente de su propia educación, arquitecto de su propia vida, artista de sus propias obras.

Mediante la educación has de desarrollar tus capacidades, vencer tu inseguridad, librarte de prejuicios, captar la responsabilidad de tus acciones y entender la vida, para en seguida, tomar tus decisiones como hombre libre, consciente y responsable.

Debes entender que eso es un proceso largo; no existe una educación instantánea, porque educarse es crecer todos los días. Tus esfuerzos deben ser constantes y no basta un apasionamiento repentino que con el primer fracaso se apaga.

Te darás cuenta que tu libertad tiene límites, ya sea por tus compromisos y por tus deberes escolares y familiares, ya sea por la dignidad del hombre, por los valores y por el respeto que debes a los demás.

Durante los años que existe el Instituto, se han formado hombres y mujeres valiosísimas, tanto por el éxito de sus estudios como por su grandeza personal; pero, también ha visto con dolor a jóvenes fracasar en la vida.

Tu libertad es un tesoro, que, si la guardas para ti mismo, de nada te servirá; si la cambias por una pasión un capricho, la perderás; pero si la inviertes en un compromiso responsable con tu prójimo y con Cristo, ganarás esa felicidad que siempre has anhelado en tu corazón.

6.- Resultados Académicos

El Sagrado Corazón de San Bernardo es una Institución en la cual sus resultados académicos no han podido remontar, su tendencia ha sido a la baja, situación que se refleja en los resultados SIMCE y PSU, para nuestro análisis nos concentraremos más en la PSU ya que es uno de los instrumentos más utilizados o el más estándar de evaluación final de todo el proceso educativo.

6.1.- Resultados PSU

El presente cuadro muestra los resultados obtenidos en los últimos 5 años en PSU y el ranking según resultados a nivel País:

Año	Promedio PSU	Ranking de Colegios Total País
2010	594,54	316
2011	593,0	323
2012	574,09	427
2013	573,87	436
2014	555,24	559

6.2.- Resultados SIMCE

Los Presentes Cuadros muestran los resultados obtenidos en el Instituto en las evaluaciones Simce, durante estos últimos 5 años:

2° Básico				
Puntaje Simce	Puntaje Año 2012	Puntaje Año 2013	Tendencia Respecto De año Anterior	Comparación Nivel Socioeconómico (NSE)
Comprensión de Lectura	255	279	Más Alto	Resultado menor que de establecimientos similares

4° Básico						
Prueba Simce	Puntaje Año 2010	Puntaje Año 2011	Puntaje Año 2012	Puntaje Año 2013	Tendencia respecto resultados del año anterior	Comparación Nivel Socioeconómico (NSE)
Comprensión Lectora	300	291	284	290	Mantiene	Resultado menor que de establecimientos similares
Matemáticas	287	279	288	275	Más Bajo	Resultado menor que de establecimientos similares
Historia y Geografía y Ciencias Sociales	289	No existe resultado en dicha medición	288	No existe resultado en dicha medición	No existe resultado en dicha medición	Resultado menor que de establecimientos similares
Ciencias Naturales	286	No existe resultado en dicha medición	No existe resultado en dicha medición	289	No existe resultado en dicha medición	Similar (-3 puntos)

6° Básico			
Prueba Simce	Puntaje Año 2013	Tendencia Respecto resultados del año anterior	Comparación Nivel Socioeconómico (NSE)
Comprensión Lectora	282	No existe resultado en dicha medición	Similar (-3 puntos)
Matemáticas	279	No existe resultado en dicha medición	Resultado menor que de establecimientos similares

8° Básico					
Prueba Simce	Puntaje Año 2009	Puntaje Año 2011	Puntaje Año 2013	Tendencia respecto resultados del año anterior	Comparación Nivel Socioeconómico (NSE)
Comprensión Lectora	283	270	280	Mantiene	Resultado menor que de establecimientos similares
Matemáticas	303	294	300	Mantiene	Resultado menor que de establecimientos similares
Historia y Geografía y Ciencias Sociales	279	287	No existe resultado en dicha medición	No existe resultado en dicha medición	Resultado menor que de establecimientos similares
Ciencias Naturales	298	300	312	Más Alto	Similar (-3 puntos)

II° Medio					
Prueba Simce	Puntaje Año 2010	Puntaje Año 2012	Puntaje Año 2013	Tendencia respecto resultados del año anterior	Comparación Nivel Socioeconómico (NSE)
Comprensión Lectora	307	283	281	Mantiene	Resultado menor que de establecimientos similares
Matemáticas	318	310	306	Mantiene	Resultado menor que de establecimientos similares

III° Medio				
Puntaje Simce	Puntaje Año 2010	Puntaje Año 2012	Certificación	Comparación Nivel Socioeconómico (NSE)
Inglés	71	133	55,4% de los alumnos del establecimiento obtienen certificación	Resultado más alto que de establecimientos similares

6.3.- Nivel Socioeconómico

Dentro de este punto vamos a mostrar el nivel socioeconómico de nuestros alumnos para que cause más sentido en términos de comparación con otros establecimientos similares.

Alto, la mayoría de los apoderados han declarado tener en promedio 16 o más años de escolaridad y un ingreso del hogar de \$1.100.001 o más.

El instituto se destaca principalmente por tener:

Un índice de vulnerabilidad escolar Bajo, sólo el 5,00% o menos de los estudiantes se encuentran en condición de vulnerabilidad social.

7.- Análisis del Diagnóstico Situacional

Para determinar el nivel de instalación de cada uno de los Descriptores se utiliza la siguiente escala:

Valor	Nivel	Descriptores de las Dimensiones
0	No hay evidencia	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existe responsable para su cumplimiento.
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevante para la comunidad	Se declara su existencia; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. El Descriptor está obsoleto o es poco conocido. La información sobre el mismo o sus resultados son irrelevantes para la comunidad o no son utilizados para la toma de decisiones.
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejor de los resultados.
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado,

		evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
--	--	--

Las siguientes tablas evalúan cada uno de los descriptores en el área correspondiente, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados y en concordancia con la evidencia obtenida y recopilada en la institución.

7.1.- En el Área del Liderazgo

Dimensión	Descriptores	Valor
Visión Estratégica y Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas de Planificación del Establecimiento. 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Existencia Práctica por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales. 	4
Conducta y Guía	<ul style="list-style-type: none"> Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI 	3
	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño. 	1
Información y Análisis	<ul style="list-style-type: none"> La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones a la mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> Existen sistemas de rendición de cuentas públicas, efectuadas por la Dirección del 	1

	establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.	
--	--	--

7.2.- En el Área de Gestión Curricular

Dimensión	Descriptorios	Valor
Organización Curricular	<ul style="list-style-type: none"> Existe prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudios, PEI y Calendarización. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> Existe coherencia entre ciclo y niveles de práctica y el progreso de los Objetivos de aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda. 	5
Preparación de la Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudios y el PEI. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> Existen Prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes. 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas que asegures la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes. 	4
Acción Docente en el Aula	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula. 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre los aprendizajes y desarrollo de todos los estudiantes. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza. 	4

Evaluación de la Implementación Curricular	<ul style="list-style-type: none"> Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educativos 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Existen Prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios 	4

7.3.- En el Área de Convivencia Escolar

Dimensión	Descriptores	Valor
Convivencia Escolar en Función del PEI	<ul style="list-style-type: none"> Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional. 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de los padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos. 	4
Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicológico de los estudiantes, considerando sus características y necesidades. 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño. 	4
	<ul style="list-style-type: none"> Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso. 	5

7.4.- En el área de Gestión de Recursos

Dimensión	Descriptor	Valor
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">Existen para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.	4
	<ul style="list-style-type: none">Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos Institucionales.	4
Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none">Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.	5
	<ul style="list-style-type: none">Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	5
Procesos de Soporte y Servicios	<ul style="list-style-type: none">Existen Prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.	4
	<ul style="list-style-type: none">Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.	4

8.- Desarrollo de los Descriptores

8.1.- En el Área del Liderazgo

Dimensiones	Evidencia	Niveles
Existen prácticas de Planificación del Establecimiento.	Elaboración de Presupuesto anual, de acuerdo con la matrícula. Revisión PEI. Revisión de los Planes y Programas. Reunión de Ciclos en forma semanal. Reunión de Niveles en Forma semanal.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades	Reuniones y consejos especiales en torno al PEI. Revisión anual de PEI.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Existencia Práctica por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.	Jornadas laborales con dedicación exclusiva. Charlas y orientaciones por parte del equipo directivo o asesores externos.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI	Jornadas de reflexión y evaluación del PEI. Reuniones masivas dirigidas por el Consejo Directivo en torno a los objetivos y al PEI.	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados
Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.	Esto se maneja a niveles macros, es decisión de la congregación quienes asumen, ejercen o se desvinculan del Equipo Directivo.	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevante para la comunidad
La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo	Reuniones. Mediaciones.	Práctica sistemática con

acciones a la mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos.	Jornadas especiales. Convivencias con toda la comunidad educativa. Jornadas de retiro espiritual con todos los miembros de la comunidad. Misas.	despliegue total y orientada a resultados
Existen sistemas de rendición de cuentas públicas, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.	Implementación de pruebas externas y exposición de resultados. Reunión en donde se exponen los resultados en PSU y SIMCE.	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevante para la comunidad

8.2.- En el Área de la Gestión Curricular

Dimensión	Evidencia	Niveles
Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudios, PEI y Calendarización.	Reuniones de Ciclos en torno a esta temática. Reuniones de Sector. Planificaciones. Calendario académico semestral. Trabajo por área y departamentos. Jefes de áreas y sector los cuales colaboran con la Dirección Académica.	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados
Existe coherencia entre ciclo y niveles de práctica y el progreso de los Objetivos de aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda.	Planificaciones. Aprendizajes Esperados. Planificación en torno a dichos aprendizajes. Evaluaciones revisados y aprobadas por	Práctica Efectiva

	dirección Académica de acuerdo a los aprendizajes Esperados.	
Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudios y el PEI.	Reuniones de ciclos y sectores. Trabajo de áreas y departamento con dirección académica. Jornadas extendidas de trabajo exclusivo.	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados
Existen Prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.	Trabajo por departamento y en conjunto con la dirección académica. Supervisión de clases, por dirección, jefes de áreas y colegas. Entrega de retroalimentación en documento escrito posterior a una supervisión de clases. En los horarios de clases le está permitido al docente hacer actividades de evaluación y retroalimentación con sus alumnos.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Existen prácticas que asegures la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.	Planificaciones. Aprendizajes esperados. Instrumentos de evaluación aprobados por dirección académica de acuerdo a los aprendizajes esperados. Trabajo por departamento y en conjunto con la dirección académica.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.

	Supervisión de clases, por dirección, jefes de áreas y colegas. Entrega de retroalimentación en documento escrito posterior a una supervisión de clases.	
Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.	Planificaciones. Aprendizajes esperados Trabajo por departamento y en conjunto con la dirección académica. Supervisión de clases, por dirección, jefes de áreas y colegas. Entrega de retroalimentación en documento escrito posterior a una supervisión de clases.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre los aprendizajes y desarrollo de todos los estudiantes.	Reuniones de ciclos, niveles y por departamento en torno a esta temática. Compromiso en la labor docente.	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados
Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.	La distribución de las salas. La cantidad de alumnos por curso. Gimnasios techados y espacios acordes para las actividades concernientes a Educación Física. Salas, talleres, laboratorios implementados para las áreas.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.

	<p>Capilla para las ceremonias o actos religiosos.</p> <p>Jornada de retiro en el Campo Deportivo.</p>	
<p>Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educativos</p>	<p>Reuniones de ciclos, de nivel y por departamento.</p> <p>Trabajo por departamento.</p> <p>Trabajo por departamento en conjunto con dirección académica.</p>	<p>Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.</p>
<p>Existen Prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular.</p>	<p>Informes y estados de avances.</p> <p>Entrega de evaluaciones con informe a dirección académica.</p> <p>Sugerencia de ajustes y cambios metodológicos en torno a resultados por parte del jefe de área o dirección de ciclos.</p>	<p>Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados</p>
<p>Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios</p>	<p>Entrega de evaluaciones con informe a dirección académica.</p> <p>Sugerencia de ajustes y cambios metodológicos en torno a resultados por parte del jefe de área o dirección de ciclos.</p> <p>Trabajo por departamento.</p>	<p>Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.</p>

8.3.- En el Área de Convivencia Escolar

Dimensión	Evidencia	Niveles
<p>Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.</p>	<p>Contrato de matrícula en donde el apoderado conoce y acepta las normas de convivencia. Las normas de convivencia, escritas en cada una de las libretas de comunicaciones. Las normas de convivencia, escritas en cada una de las agendas institucionales entregados a los trabajadores.</p>	<p>Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.</p>
<p>Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de los padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.</p>	<p>Información disponible y oportuna sobre la situación académica y disciplinaria de su pupilo. Entrevistas con profesores jefes y de asignatura. Instancias e invitaciones constantes a formar parte de distintas actividades, académicas, religiosas y culturales. Colegio abierto y dispuesto al trabajo con todos los miembros de la comunidad el cual es parte del PEI. PEI construido en base a todos los actores que componen la comunidad educativa. Colegio de familia y con tradiciones en torno a estas.</p>	<p>Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.</p>

	Generaciones y red de ex – alumnos, de los cuales y en la actualidad existen hijos de estos ya estudiando.	
Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicológico de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.	Departamento de formación el cual cuenta con profesionales dedicados al desarrollo de competencias académicas. Psicología educacional: estamento encargado de acompañar y asesorar a alumnos y profesores. Existencia del Reglamento de Evaluación.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en sus aprendizajes.	Departamento de formación el cual cuenta con profesionales dedicados al desarrollo de competencias académicas. Psicología educacional: estamento encargado de acompañar y asesorar a alumnos y profesores. Existencia del Reglamento de Evaluación. Evaluación diferenciada y ajustes curriculares.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.	Departamento de formación. Intercambios. Visita a universidades.	Práctica Efectiva

	<p>Jornada de universidades las cuales ellas visitan al ISC.</p> <p>Proceso final y medible con resultados el 99,9% de los estudiantes estudia una carrera profesional o ingresa a instituciones del ejército, o al trabajo en los propios negocios de sus padres o familiares.</p>	
--	---	--

8.4.- En el Área de Gestión de Recursos

Dimensión	Evidencia	Niveles
Existen para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.	Reuniones. Entrevistas. Jornada de reflexión.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos Institucionales.	Reuniones. Entrevistas. Jornada de reflexión.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.	Congregación la cual tiene un capital y es una entidad con presencias en distintos países. La Corporación. El Departamento de Administración y Finanzas. Dirección de Finanzas.	Práctica Efectiva

Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	Presupuesto anual. Dirección de Finanzas. Encargado de Recursos y administración de bienes.	Práctica Efectiva
Existen Prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.	Consejo Directivos. Estamentos. Corporación.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.	Consejo Directivos. Estamentos. Corporación. Levantamiento de actas.	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.

9.- Análisis de Resultados

9.1.- Análisis FODA

9.1.1.- Fortalezas y Debilidades

El análisis de fortalezas y debilidades como un diagnóstico del medio interno, se destaca en el siguiente cuadro:

Análisis de Fortalezas y Debilidades del Instituto Sagrado Corazón de San Bernardo.

Fortalezas	Debilidades
Liderazgo <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de los cargos con lo cual se forma un equipo de trabajo. • Existencia de conductos regulares. 	Liderazgo <ul style="list-style-type: none"> • No existen políticas claras en torno a los cargos directivos. • No existen instrumentos de evaluación de desempeño.

<ul style="list-style-type: none"> • Comprometidos con el PEI, tanto en su actualización como en su ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existen sistemas de rendiciones de cuentas públicas. • Hay deficiencias en la mejora y resolución de conflictos entre el personal de la Institución. • Se utiliza mucho la jerarquía del cargo para hacer cumplir las normas.
---	--

Fortalezas	Debilidades
<p>Académicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesores titulados con experiencia en sus áreas. • Existencia de trabajo en equipo para la programación curricular a través de los jefes de área o departamentos. • Trabajo semanal en conjunto y por departamento en distintas temáticas relacionadas con su área. • Apoyo de los padres de familia a la labor educativa de la escuela. • Ambiente de trabajo grato y profesional. • Apertura a nuevos modelos pedagógicos. 	<p>Académicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se dan condiciones para la capacitación permanente de los docentes. • Inexistencia de un estilo o metodología estándar para la enseñanza, cada profesor ocupa la que más se le acomode. • Niveles de exigencias muy desiguales entre una y otra asignatura. • Altos índices de alumnos con evaluación diferenciada o con ajustes curriculares. • Poco interés de los padres por el rendimiento escolar de sus hijos

9.1.2.- Oportunidades y Amenazas

Oportunidades	Amenazas
<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones entre los distintos estamentos que componen la dirección de la institución. 	<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retraso en la toma de decisiones de carácter institucional.

<ul style="list-style-type: none"> • Confianza de la congregación con los líderes del Instituto. • Cercanía de la congregación a la comunidad educativa. 	
<p>Académica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación conjunta de la institución en actividades culturales, académicas, religiosas, sociales y deportivas. • Convenio con programas de intercambio estudiantil. 	<p>Académica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Padres con altos niveles de ocupación, los cuales no hacen un seguimiento académico de sus hijos.

9.1.3.- Matriz FODA

Fortalezas	Debilidades
<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un equipo de trabajo. • Equipo de trabajo dividido por área y especialidad. • Coordinación del equipo. • Ausencia de conflictos dentro del equipo. • Equipo de trabajo comprometido con la institución con el PEI 	<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía, dependencia de la Corporación o Congregación para la toma de decisiones.
<p>Académica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal docente calificado • Instancia de mejora educativa, gracias al trabajo de departamentos o entre colegas de la misma área. 	<p>Académica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelos mentales tradicionales. • Falta de rigurosidad y apego a una sola línea de trabajo. • Centrado en lo valórico y religioso.

<ul style="list-style-type: none"> • Personal docente comprometido. • Programas y tareas dirigidas previo acuerdo por departamento. • Talleres extracurriculares en las áreas de las artes y el deporte. • Cursos acotados con un máximo de 32 alumnos por sala. • Laboratorios de computación y ciencias. • Espacios confortables para actividades deportivas y religiosas. • Buen clima en aula y en los desarrollos de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados académicos bajo la media en pruebas estandarizadas.
---	--

9.2.- Resultados de Encuestas y Entrevistas

9.2.1.- De los Directivos

Promoción Administrativa y liderazgo del centro Educativo

La Administración y Liderazgo del Instituto promueve:

Promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
	F	%	F	%	f	%
Excelencia Académica	8	100				
El desarrollo profesional de los docentes.	8	100				
La capacitación continua de los docentes.	8	100				
Trabajo en equipo.	8	100				
Vivencia de valores institucionales y personales.	8	100				
Participación de los padres de familia.	8	100				

Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	5	62,5	3	37,5		
---	---	------	---	------	--	--

En todos los puntos anteriores hay unanimidad, salvo en el último de la Delegación de autoridad a los grupos de decisión, ya que este es controversial dentro del equipo directivo, donde los caracteres propios de cada integrante influyen en la delegación o no delegación de la autoridad.

Promoción de habilidades

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.

Promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
	F	%	F	%	f	%
Son innatas	1	12,5	6	75	1	12,5
Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.	1	12,5	2	25	5	62,5
Se adquieren a partir de la experiencia	6	75	2	25		
Se desarrollan con estudios de gerencia.	4	50	4	50		
Capacitación continua que cambie la práctica, la teoría y reflexión.	7	87,5	1	12,5		

Todos los puntos anteriores se alejan bastante de las habilidades adquiridas mediante el estudio de las teorías de liderazgo, esto se debe a que los

cargos directivos son designados sin ningún tipo de selección que sea posible de entender, ya que no existen concursos públicos, evaluación de desempeño docente, cargos asignados por años de experiencia en el rubro, cargos designados por competencias o perfeccionamiento docente, etc.

Desempeño y Progreso de la Institución

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir la institución.

Promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
	F	%	F	%	f	%
El uso de información de resultados de desempeño docente y directivo como referencia para saber que les falta mejorar.	1	12,5	6	75	1	12,5
La asignación de fondos para el perfeccionamiento docente.			2	25	6	75
La mejora de los mecanismos de control.	8	100				
La existencia de un ambiente grato de trabajo.	8	100				
La resolución de conflictos.	8	100				

Los puntos de desacuerdo en la encuesta aplicada al equipo directivo es el de El uso de información de desempeño docente y directivo como referencia para saber que les falta por mejorar, ya que este punto no está normado dentro de la Institución, no existe un instrumento de evaluación de desempeño tanto docente como directivo y el de La asignación de fondos para el perfeccionamiento docente, esto se debe en que la asignación de fondos viene dada desde la Corporación y el departamento de finanzas es la institución encargada de velar por estos fondos.

9.2.2.- De los Docente

De los 75 docentes se pudieron encuestar a 40 de ellos lo que corresponde a un 53% de la totalidad de los docentes, muestra totalmente aleatoria, sin sesgo alguno o patrón de selección.

Promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
	F	%	f	%	f	%
El rol docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			31	77,5	9	22,5
La gerencia educativa promueve en la comunidad la importancia de un ambiente grato en beneficio de los aprendizajes.	38	95	2	5		
Los directores y docentes promueven la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar y materializar las metas de la institución.	14	35	26	65		
Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	4	10	25	62,5	11	27,5
Trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio metodológico	40	100				
En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante	40	100				
Me siento comprometido con las decisiones que emana del equipo directivo.	34	85	6	15		
Los directivos mantienen liderazgo y gestión en las áreas, académicas, administrativas y financieras.	40	100				
Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	35	87,5	5	12,5		

Los puntos débiles dentro del equipo docente se concentran en El rol del docente líder y su capacidad para cuestionar las órdenes existentes, es un punto clave y fuerte dentro de la comunidad ya que existen molestias y cuestionamientos

serios relacionados con sus sueldos, perfeccionamiento docente, y liderazgo de algunos directivos. Otro punto débil es Los directores y docentes promueven la investigación a nivel educativo con el fin de desarrollar y materializar las metas de la institución, se insiste con los métodos clásicos de enseñanza y aprendizaje y por último la Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, punto totalmente ligado al anterior ya que esta es la principal causa de la poca innovación dentro de los métodos de enseñanza y aprendizaje.

9.2.3.- De los Estudiantes

Encuesta realizada en un curso de enseñanza media escogido al azar.

Promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
	F	%	f	%	f	%
El rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	13	43,3	15	50	2	6,7
Las autoridades hablan más de los escuchan.	4	13,3	10	33,3	16	53,3
Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			14	46,7	16	53,3
El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	9	30	12	40	9	30
Los profesores no se interesan por los problemas de los estudiantes.			2	6,7	28	93,3

En las clases se da la oportunidad para que los estudiantes expresen su opinión.	26	86,7	4	13,3		
La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	30	100				
Confío en la labor de mis profesores.	28	93,3	2	6,7		
Siento que soy parte integral en el proceso de mis aprendizajes.	30	100				

Los puntos más débiles se concentran en las acciones de poder que emanan del equipo directivo las cuales se inclinan hacia el lado del autoritarismo y no hacia el entendimiento de las partes o consenso y la labor docente centrada en los modelos clásicos y tradicionales.

9.2.4.- De los Apoderados

Promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
	F	%	f	%	F	%
El rector tiene en cuenta las opiniones de los padres y la comunidad.	10	33,3	16	53,3	4	13,4
Las autoridades hablan más de los escuchan.	5	16,7	15	50	10	33,3
Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas para el mejoramiento de las relaciones de los padres con la institución.			5	16,7	25	83,3
Los docentes están dispuestos a escuchar quejas de disciplina y enseñanza.	26	86,7	4	13,3		

Existen las instancias en donde yo como padre de familia pueda expresarme y ser escuchado.	28	93,7	2	6,3		
Los profesores no se interesan por los problemas de los hogares de los estudiantes.					30	100
Los métodos de enseñanza que los docentes utilizan son los adecuados para la formación de valores en nuestros hijos.	24	80	6	20		
La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	30	100				
Confío en la labor de los docentes de la institución.	25	83,3	5	16,7		
Siento que soy parte integral en el proceso de enseñanza y aprendizaje de mi hijo(a).	5	16,7	10	33,3	15	50

Los puntos más débiles se concentran en las acciones de poder que emanan del equipo directivo que tiene un carácter de autoritarias y no de mediación y en el punto donde los apoderados no se sienten como parte integral en el proceso de enseñanza y aprendizaje esto se debe en gran medida a que los apoderados tienen la percepción que la responsabilidad de este proceso es del colegio, ya que ellos pagan por un servicio el cual debiese ser mejor que el promedio.

10.- Plan de Mejoramiento

Para el plan de mejoramiento institucional nos centraremos primero en identificar los puntos críticos los cuales tiene una influencia negativa o va en desmedro de la Institución.

Después de todo el análisis anterior se puede determinar que los puntos críticos están concentrados en las áreas del Liderazgo y Gestión Curricular.

En el área del Liderazgo los puntos críticos son:

- Contar con un sistema de evaluación de desempeño a nivel de Directivos y Docentes.
- Implementar un sistema de cuenta que sea de conocimiento de toda la comunidad educativa, en donde se dé a conocer los resultados de aprendizaje, presupuesto, gastos, inversiones y plan anual.

En el área de la Gestión Curricular los puntos críticos son:

- Falta de compromiso o desvinculación de los padres en el procesos educativo de su hijo(a).
- Fomentar la responsabilidad de los estudiantes en el cumplimiento de sus obligaciones como estudiante.

La comunicación del plan de mejoramiento se ara extensiva a todos los miembros de la comunidad educativa, las estrategias de comunicación variaran de acuerdo al grado de vinculación o incidencia que este tenga dentro del plan.

10.1.- Acción 1: Contar con un sistema de evaluación de desempeño a nivel de Directivos y Docentes.

10.1.1.- Estrategias de Comunicación:

- Todos los actores que conforman la comunidad educativa tienen que estar en conocimiento de la existencia de este instrumento, tiene que ser de carácter público, esto se puede lograr a través de comunicado oficial.
- Los afectados o principales actores (Directivos y Docentes) tienen que conocer en su totalidad, los puntos a medir y los criterios de evaluación correspondiente, con lo cual el resultado final del Instrumento de evaluación tiene que estar disponible para ellos, una forma de estar en conocimiento es la participación activa en el proceso de la construcción del instrumento o

que este esté disponible cuando el docente o directivo lo solicite, y tenga la oportunidad de consultar si este tiene dudas respecto de algunos de los puntos a evaluar o en los criterios de evaluación.

10.1.2.- Responsables:

De la evaluación del Equipo Directivo

Es responsabilidad de la Corporación:

- Administrar la aplicación eficiente del proceso de evaluación de desempeño directivo.
- Asesorar y capacitar a evaluadores y evaluados en el uso de la evaluación de desempeño.
- Dar seguimiento a la aplicabilidad de la evaluación de desempeño.
- Velar por el cumplimiento oportuno de las políticas de personal como resultado de la evaluación de desempeño.
- Ser mediador en los procesos de revisión.

Los evaluadores tendrán la responsabilidad de:

- Evaluar el personal a su cargo.
- Llevar registro de conductas sobresalientes, positivas o negativas, para lograr una evaluación más objetiva.
- Dar apoyo y orientar al evaluado en los factores que necesite mejorar.
- Remitir la Evaluación de Desempeño a la Corporación, en el plazo establecido

Los evaluados tendrán la responsabilidad de:

- Asumir los objetivos de la organización como propios, contribuyendo con el buen desarrollo de las actividades a su cargo.
- Participar activamente en el proceso de su evaluación.

- Planificar con el supervisor, acciones tendentes a mejorar su desempeño cuando el caso así lo requiera.
- Evaluar objetivamente a su superior.

De la evaluación de los Docentes

Es responsabilidad del Equipo Directivo:

- Administrar la aplicación eficiente del proceso de evaluación de desempeño directivo.
- Asesorar y capacitar a evaluadores y evaluados en el uso de la evaluación de desempeño.
- Dar seguimiento a la aplicabilidad de la evaluación de desempeño.
- Velar por el cumplimiento oportuno de las políticas de personal como resultado de la evaluación de desempeño.
- Ser mediador en los procesos de revisión.

Los evaluadores tendrán la responsabilidad de:

- Evaluar el personal a su cargo.
- Llevar registro de conductas sobresalientes, positivas o negativas, para lograr una evaluación más objetiva.
- Dar apoyo y orientar al evaluado en los factores que necesite mejorar.
- Remitir la Evaluación de Desempeño al Equipo Directivo, en el plazo establecido

Los evaluados tendrán la responsabilidad de:

- Asumir los objetivos de la organización como propios, contribuyendo con el buen desarrollo de las actividades a su cargo.
- Participar activamente en el proceso de su evaluación.
- Planificar con el supervisor, acciones tendentes a mejorar su desempeño cuando el caso así lo requiera.

- Evaluar objetivamente a su superior.

10.1.3.- Recursos:

Principalmente humano:

Equipo de asesoría que ayude a construir los instrumentos de evaluación en conjunto con profesores u equipo directivos.

Examinadores capacitados y aptos para desarrollar las labores de evaluación los que tienen que estar completamente ligados o haber participado en la construcción del instrumento.

10.1.4.- Fines

Mejorar la labor Directiva y Docente del Establecimiento y contar con una herramienta de medición estandarizada, la cual sea útil a la hora de ver el desempeño y coherencia de la labor Docente y Directiva en función del PEI.

10.2.- Acción 2: Implementar un sistema de cuenta que sea de conocimiento de toda la comunidad educativa, en donde se dé a conocer los resultados de aprendizaje, presupuesto, gastos, inversiones y plan anual.

10.2.1.- Estrategias de Comunicación:

- Se puede presentar la cuenta pública en una reunión del consejo escolar o en una asamblea abierta a la comunidad, que incluya a todos los miembros de la comunidad escolar.
- Además, se hace pública mediante su publicación en la página Web del establecimiento o, en su defecto, enviar un informe a los miembros de la comunidad educativa (circular, comunicación, etc.)

10.2.2.- Responsable:

La responsabilizada recae en el Rector que a su vez puede ser apoyado por el Director Académico y por la Directora de Administración y Finanzas el cual debe mostrar a la comunidad del Colegio:

- El proceso de autoevaluación del establecimiento educacional en su gestión escolar y, en particular, de la evaluación de los procesos de coordinación informática implementados, sus buenas prácticas y la medición de resultados del año anterior.
- Avances y desafíos de las áreas de acción, ámbitos y procesos involucrados.
- Áreas con debilidades y las soluciones que han implementado.
- Programas y Proyectos que se están desarrollando, detallando sus objetivos y avances.

10.2.3.- Recursos:

Principalmente informes, en los cuales se debe detallar o hacer:

- Descripción cuantitativa del establecimiento, que incluye matrícula total y por cursos, número de directivos, profesores, personal no docente, etc.
- Análisis de los procesos pedagógicos del establecimiento y el cumplimiento de metas del Establecimiento.
- Análisis de la informática educativa, mostrando globalmente los resultados de la coordinación informática en el establecimiento y la incorporación de la informática educativa por parte de los docentes.

- Análisis de inversiones y recursos, dando a conocer el costo que tiene para el establecimiento realizar cambios. Estos aportes pueden venir de diferentes fuentes (Mineduc, padres y apoderados, sostenedor, donaciones, etc.) Pueden ser recursos financieros, recursos materiales (material didáctico, textos, etc.) u otros recursos (capacitación de profesores, jornadas o retiros de profesores, etc.).
- Desafíos y compromisos del establecimiento educacional, es decir, a la luz de los análisis realizados, señalar aquellos que asumen los directivos, profesores y padres/apoderados, para ser difundidos.

10.2.4.- Fines:

- Permite al establecimiento contar con una instancia de información a su comunidad educativa, dándole a conocer las acciones desarrolladas en gestión escolar, con especial énfasis en la informática educativa y su uso pedagógico.
- Además, permite involucrar a la comunidad escolar en la gestión escolar de manera que estén informados y sean un aporte a la mejora continua.
- En particular, para la coordinación informática, posibilita a profesores, docentes y directivos evaluar el funcionamiento de todos sus procesos, transformándose en una herramienta fundamental para su análisis y mejoramiento continuo.

10.3.- Acción 3: Incorporar a los padres en procesos educativo de su hijo(a)

10.3.1.- Estrategias de Comunicación

- Cambio sistemático en las reuniones de padres y apoderados.
- Las reuniones de padres y apoderados serán la instancia fundamental en donde se logrará mediante acciones concretas la participación activa de los padres en el proceso educativo de su pupilo.

10.3.2.- Responsable:

La responsabilidad en este punto recae en el profesor jefe, el cual deberá cambiar la forma clásica de hacer reuniones en donde generalmente estas están dirigidas a la entrega de información, donde se discute poco y se propone menos, los profesores se concretan a enfatizar los problemas específicos de los alumnos que por alguna razón van rezagados, existe una tendencia a homogeneizar el desempeño de los alumnos. En este sentido la preocupación mayor se centra en las dificultades que muestran los alumnos en la comprensión de ciertos contenidos o sobre las conductas inapropiadas: sabotaje a la disciplina y relajamiento de las normas del aula. También se informa de los planes para realizar actividades en beneficio del curso, tanto en giras como en actividades de fin de año y se trata de buscar el consenso y el apoyo de los padres.

Si se diera un vuelco a la forma clásica de dirigir las reuniones y estas se concentraran en:

- Apoyo a las tareas de los alumnos.
- Discusión sobre la pertinencia de los planes, programas y actividades.
- Promoción de actividades de orientación pedagógica para padres.
- Talleres conjuntos para padres, alumnos y profesores.

10.3.3.- Recursos:

- Perfeccionamiento docente dirigido a profesores jefes.
- Talleres para padres y apoderados
- Talleres conjuntos para padres, alumnos y profesores

10.3.4.- Fines:

Mejorar los niveles académicos y la responsabilidad de los padres en el proceso educacional de su hijo.

10.4.- Acción 4: Fomentar la responsabilidad de los estudiantes en el cumplimiento de sus obligaciones como estudiante

10.4.1.- Estrategias de Comunicación:

- Como política de la institución.
- Como forma de enseñanza.
- Plasmado en actividades prácticas, dirigidas a padres, apoderados y alumnos.

10.4.2.- Responsables:

Los principales responsables son los profesores los cuales estarán a cargo de transmitir:

- ¿Qué es la responsabilidad?
- ¿Qué es ser responsable?
- ¿Cómo tener responsabilidades?
- ¿Cómo tomar las cosas con responsabilidad?
- ¿Cómo ser una persona responsable?

La forma de obtener o lograr este objetivo es educar la responsabilidad

10.4.3.- Recursos:

- Horas pedagógicas
- Perfeccionamiento docente en el área
- Perfeccionamiento docente de cómo enseñar desde mi área.
- Talleres para padres y apoderados dirigidos a cómo inculcar a nuestros hijos el valor de la responsabilidad.

10.4.4.- Fines:

Mejorar los aprendizajes y como consecuencia elevar los resultados académicos institucionales.

10.5.- Adecuaciones del Plan de Mejoramiento al Plan Anual.

Las adecuaciones del plan de mejoramiento al plan anual sólo se limitarían por una cuestión de tiempo, el plan anual tiene que seguir su estructura a la cual se le puede anexar o incorporar las mejoras en el área del liderazgo, las cuales están orientadas a tener un sistema de evaluación de desempeño y cuenta pública, esto se podría incorporar inmediatamente al plan anual y comenzar a ser aplicadas dentro del año siguiente, sin necesidad de cambios dentro del plan anual.

Para las mejoras asociadas al área de la gestión curricular estas podrían ir implementando durante el plan anual del próximo año, ya que este no es contradictorio con el PEI actual ya que este dentro de unos de sus puntos se refiere a la educación conjunta: *“El educador del Instituto será capaz de reconocer a los padres como los primeros y principales educadores de sus hijos y, por lo tanto, establecer con ellos relaciones cordiales a fin de unificar los criterios educativos entre el colegio y el hogar”*, y a la educación centrada en valores y uno de los valores es la Responsabilidad, el cual también es parte del PEI. Esto más bien pasaría a ser una acción concreta de lo que está plasmado o escrito.

FIN

11.- Bibliografías

- Textos de Instituto de Investigación Iridec Desarrollo y Capacitación Magíster en Educación Mención Gestión de Calidad.
- www.minidec.cl
- www.media.mineduc.cl
- www.simce.cl
- www.demre.cl
- www.docentemas.cl

