



**UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES**
AUTÓNOMA



MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

TRABAJO DE GRADO II

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO DE VALPARAÍSO "FRANCISCO ARAYA BENNETT"

ALUMNOS:

MARTA PUEBLA SEPÚLVEDA

EDUARDO VALDEBENITO ESPINOZA

INDICE

INTRODUCCIÓN	3 - 5
MARCO TEÓRICO	5 - 9
DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO	10 - 31
ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	32 - 38
DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES	39 - 51
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	52 - 55
PLAN DE MEJORAMIENTO	56- 69
BIBLIOGRAFÍA	70 - 71

INTRODUCCIÓN

La construcción del presente trabajo se sustenta en la necesidad de responder adecuadamente a los desafíos planteados en el Trabajo de Grado II del Magister en Educación Mención Gestión de Calidad, como también en la incorporación del Instituto Superior de Comercio Francisco Araya Bennett de Valparaíso, a los beneficios de la Ley de Subvención Especial Preferencial (SEP) que a contar de este año 2013 beneficiará a estudiantes de enseñanza media técnico profesional.

Por tal motivo el equipo directivo en conjunto con los restantes estamentos, profesores, asistentes de educación, apoderados y estudiantes del Magister en Educación Mención Gestión de Calidad, se abocaron a la preparación de un diagnóstico educativo conducente a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Para tal propósito se estimó necesario conversar extensamente acerca de los ámbitos de la gestión y el repertorio de dimensiones contenidos en la pauta, intentando en todo momento compatibilizar los requerimientos precisos de la Unidad Educativa expresados por la dirección y los distintos equipos de trabajo internos, con las instrucciones entregadas para el ejercicio de profundización propuesto en el desarrollo del Trabajo de Grado II.

El trabajo de los profesores estudiantes del Magister, previa conversación con el equipo directivo y técnico pedagógico, apuntó a complementar el objetivo que ellos se habían planteado y que consistía en la realización de un diagnóstico en base a el área curricular, recibiendo de nuestra parte la indicación de que era necesario abrirse a los demás ámbitos, para lo cual contábamos con el instrumental teórico práctico aprendido en estos dos últimos años.

Fue así como se propuso trabajar con un instrumento que expresara el verdadero sentir de los distintos actores que componen la unidad educativa y que respondiera a las exigencias ministeriales basadas en las áreas de Liderazgo, Curricular, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos, para posteriormente finalizar con una

propuesta de Elaboración de un Plan de Mejora, que contribuya a fortalecer y desarrollar prácticas de mejoramiento continuo.

Asimismo es válido mencionar que en la gestión organizacional confluyen elementos determinantes relacionados con el clima organizacional, las formas de liderazgo, el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, la planificación de tareas y materiales, todos ellos factores que inciden en la calidad de los procesos.

Luego de la aplicación del instrumento y el análisis participativo de la realidad del INSUCO de Valparaíso en los cuatro ámbitos, siguió la preparación de un Plan de Mejora que se dirigió preferentemente al Primer año de Enseñanza Media, en consideración que este año 2013 la Ley SEP beneficiará a los alumnos vulnerables de ese nivel. Debido a ese índice la vulnerabilidad de este establecimiento educacional es de un 70% y se estima que el ingreso por ese concepto, será de cerca de \$53.000.000, de los cuales el sostenedor podrá acceder al 10% del total para apoyo de la propuesta.

En este contexto se diseñó una encuesta con los contenidos requeridos en las instrucciones para ejecutar el trabajo en cuestión, y se aplicó a una muestra de 130 personas entre directivos, asistentes de la educación, docentes, padres apoderados y alumnos, alumnas.

Realizado el análisis se propone soluciones centradas en la mejora de la calidad de la gestión en base a la información recopilada y disponible en el INSUCO.

Las conversaciones y trabajo con los actores Institucionales llevan a concluir que el equipo directivo se transforma **“en un catalítico en la promoción y gestión de una buena enseñanza”**, debido a que a trabajado en indagar **“en que se puede hacer para mejorar la labor docente del profesorado y, más ampliamente, para asegurar buenos aprendizajes en todos los alumnos”**
(1)

Cabe señalar que el presente diagnóstico permitirá pensar a la institución y pujar para mejorar las prácticas y colaborar en resolver problemas reales y cotidianos,

traduciéndose en un mejoramiento de la calidad del servicio educativo que se entrega a los educandos como clientes de este sistema.

También se deja constancia que el proceso de formulación definitiva del plan de mejora, continúa de acuerdo a la calendarización definida por el MINEDUC, por lo tanto el plan de mejora que se propone en este trabajo no es el definitivo, porque aún faltan etapas por recorrer.

MARCO TEÓRICO:

En esta parte se deja constancia de los conceptos e ideas fuerzas que le dan sentido y cuerpo al trabajo que a continuación se entrega. Se comienza destacando “Las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales entorno al valor de la tecnología han puesto en el ojo de la mira a los sistemas educativos. En ellos recae la responsabilidad de generar y difundir el conocimiento en la sociedad y por lo tanto se instituyen en la instancia decisiva que está a la base de la carrera tecnológica (es decir de las posibilidades económicas futuras de la sociedad”. (2).

De acuerdo a lo anteriormente manifestado el proceso educativo cumple un rol fundamental en la construcción de una sociedad verdaderamente justa, por lo tanto es misión del establecimiento educacional que todos y cada uno de los jóvenes que acuden a ellos aprendan y se instruyan.

Por otro lado, cabe recordar que hoy por hoy una de las tareas primordiales de los establecimientos educacionales es entregar un servicio de excelencia, de allí que se hable de calidad de Educación entendiéndola “cuando los estudiantes alcanzan los objetivos propuestos y los establecimientos educativos se centran en sus necesidades, con el fin de ofrecer las oportunidades de aprendizaje en forma activa y cooperativa, a través de ricas experiencias y vínculos con la realidad de manera que se fortalezcan los talentos individuales y los diversos estilos de aprendizajes. (3).

Es por lo anterior que estrategias a nivel país buscan garantizar un sistema de calidad en toda gestión escolar, de allí que incluso se hable del “Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar, que es un instrumento de la política pública en educación, que incorpora a los establecimientos educacionales a un recorrido de mejoramiento

continuo, lo que permitirá desarrollar capacidades de gestión institucional, a través de la implementación de una cultura evaluativa orientada a la obtención de resultados a nivel institucional”. (4)

Capítulos importantes de nuestro Magister fueron destinados al estudio del fenómeno del liderazgo, es así como resulta evidente que dicho concepto conlleva múltiples dimensiones y acepciones. Para este trabajo se destaca: **“Un buen liderazgo es más que sólo revisar un trabajo. Realizar un trabajo lo hace tener éxito. Revisar un trabajo a través de los demás lo hace un líder”**. (5)

Por ello nos resulta claro que el director de un Establecimiento Educacional debe trabajar en post de transformarse en líder de su comunidad. Es claro que liderar no es solo el uso del poder o las acciones desde una posición de autoridad. Entendido así el liderazgo se construye con el aporte de los demás. Se debe tener presente que la condición de líder es permanente de allí que se debe **“Cultivar, desarrollar y practicar”**. (6)

Es en dicho contexto que cobra importancia el liderazgo pedagógico entendido como **“la gestión práctica de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa”**. (7)

Luego de lo señalado, para efecto de este trabajo, cabe destacar que es, para que sirve y cómo funciona la ley SEP. En síntesis la subvención escolar preferencial es un instrumento que entrega recursos adicionales a los establecimientos educacionales de Chile por cada alumno prioritario, y también por su concentración, a los sostenedores que han firmado con el MINEDUC un convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa, cuyo propósito es la implementación de Planes de Mejoramiento Educativo.

El objetivo de la SEP es mejorar la calidad y equidad de la educación en los establecimientos educacionales que atienden estudiantes, cuya situación socio económica pueda afectar su rendimiento escolar.

Es evidente que el propósito último de la Ley en cuestión es posibilitar que una parte importante de los Chilenos que viven en un Estado de Pobreza, como resultado del

quehacer educativo mejoren significativamente su calidad de vida, al respecto que baste señalar que el PNUD (Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo) sitúa a Chile en el lugar 12 entre los países con peor distribución de la riqueza, es decir, sólo once países tienen una peor distribución que Chile..... Por otra parte es claro que “El exceso de desigualdad provoca exceso de pobreza” (8)

Por lo tanto la desigual distribución del ingreso y la riqueza que afecta también a la juventud del país, podrían ser explicadas entonces, además de otros factores, por las anomalías y dificultades de la educación en Chile.

El Instituto Superior de Comercio de Valparaíso Francisco Araya Bennett que esta inmerso dentro del 85% de establecimientos educacionales que cumplen con los requisitos para estar incorporado en la SEP. recibirá recursos adicionales por cada alumno prioritario matriculado en el Instituto, dineros que se destinarán a la implementación de un Plan de Mejoramiento Educativo orientado a mejorar la gestión educacional y los resultados de aprendizajes en especial de los alumnos prioritarios entre los cuales se encuentran los alumnos con problema de aprendizaje.

Es importante señalar que la condición de prioritario es determinada anualmente por el MINEDUC de acuerdo a lo establecido en la Ley 20. 248.

El espíritu de la Ley apunta a que los liceos diseñen e implementen planes de mejoramiento educativo como una oportunidad de ordenar los esfuerzos que se hacen al interior de ellos para mejorar sus resultados de aprendizajes.

Los planes de mejoramiento educativo se elaboran desde el análisis de las áreas del modelo de calidad de la gestión escolar asumido por el Ministerio de Educación en el marco de la Ley de aseguramiento de la calidad y equidad de la Educación (Ley SAC) y de subvención escolar preferencial (Ley SEP), a través de un diagnóstico donde se reconocen las prácticas y se propicia el mejoramiento de aquellas que fueron evaluadas como deficitarias y, desde el punto de vista de los aprendizajes, concentra al Liceo en el mejoramiento de Competencias Básicas Transversales de Comprensión Lectora y de Resolución de Problema.

El propósito establecido para la ejecución del plan de mejoramiento es lograr la generación de sistema de trabajo, que permitan la articulación de las Áreas de Gestión del Liceo. Para lograr este propósito es necesario establecer Metas y Objetivos esperados que permitan avanzar en el aprendizaje de todos los estudiantes. (9)

También se deja constancia que se trabajó en la elaboración participativa de un diagnóstico en el que se asignó especial relevancia a la opinión de los estudiantes. Pues se tiene presente lo expresado por Valdebenito MacFarlane citando a Martín - Barbero 2002 cuando dice que “El paso por la escuela es cada vez mas una obligación para todos. Es, por lo tanto, relevante impulsar cambios y encontrar soluciones a los desafíos que los nuevos contextos le presentan. Una de estas problemáticas es el desfase entre la organización de la escuela y los jóvenes que cada vez mas aprenden y se informan por otras instancias, lo cual acarrea un desinterés creciente de los jóvenes hacia la escuela especialmente hacia los contenidos y temáticas que allí se tratan y hacia las formas en que se enseña. Por esa razón se hace necesario recoger sus percepciones y conocer que aspectos podrían ser modificados, reemplazados o incorporados”.

Por tanto los objetivos curriculares y las metodologías utilizadas al interior de la escuela son cada vez más distantes para la juventud, producto de cambios especialmente en la forma de socialización y de difusión de la información, donde los medios de comunicación juegan un papel central.

Por otra parte, cabe hacer mención a la Ley General de Educación que desde una perspectiva de derecho en concordancia a la suscripción que realiza Chile a la Convención Internacional de los Derechos del niño el año 1990, se compromete a brindar una educación de equidad y de calidad en igualdad de oportunidades. En ese marco se establece que la educación es un proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual ético, moral, afectivo, artístico, cognitivo y físico, mediante la transmisión y cultivo de valores, conocimiento y destrezas, que le permita desenvolverse como persona responsable y participativa en la construcción y desarrollo de su país.

También parece importante convenir que la palabra comunicación que utilizamos reiteradamente en este documento, deriva del latín “comunicare”, que significa compartir algo, poner en común. Fenómeno inherente a las relaciones humanas, a

través del cual las personas obtienen información respecto de su entorno y pueden compartir con el resto.

Así también usamos el concepto currículo, casi siempre referido a la gestión curricular, por eso se debe convenir que un currículo es la acepción singular en español del latín "currículum" que en plural es currícula y refiere al conjunto de competencias básicas, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que los estudiantes deben alcanzar en un determinado nivel educativo.

A partir de las herramientas indicadas se continúa el análisis.

DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO:

RESEÑA HISTÓRICA:

El 29 de Abril de 1903 se dictó el Decreto N° 2210 que dio nacimiento al "Instituto Comercial Francisco Araya Bennett de Valparaíso", el tercero del país y el primero de la región.

Sus inicios fueron modestos, ocupando parte de las dependencias del liceo de Valparaíso, actual "Eduardo de la Barra" y con la especialidad de Contabilidad. En los años sucesivos y en locales arrendados y acondicionados como colegio, se crearon las especialidades de secretariado y ventas hasta que Don Francisco Araya Bennett logró la adquisición del Palacio de la familia Lyon ubicado en la calle Condell.

Este Director realizó una tarea tan basta como fructífera, él acuñó el lema en el que se basa el quehacer del Instituto, "NON SCHOLAE, SED VITAE DISCIMUS" y en agradecimiento la comunidad solicitó al Ministerio de Educación se le diese su nombre al establecimiento. Esto se concretó en el Senado, en un 13/09/1955.

Del pequeño grupo de personas de 1903 a la fecha, ha habido un cambio importante. El Instituto Superior de Comercio "Francisco Araya Bennett", como se le denomina en la actualidad cuenta con alrededor de 1620 alumnos, con un edificio de construcción sólida y de tres pisos, en el Plan de Valparaíso en un sector donde se ubican importantes establecimientos educacionales de enseñanza media y superior pensando en satisfacer todas sus necesidades.

Desde el punto de vista académico, el establecimiento acogió con entusiasmo la Reforma Educacional y la implementación de ella, que pretende acercar la educación nacional al mundo globalizado en el que se encuentra inserto. Por lo anterior, se imparten todas las especialidades del Sector Administración y Comercio: Administración, Contabilidad, Secretariado, Ventas y Servicio de Turismo.

El mundo del trabajo está muy presente en el quehacer del Instituto, a través de los programas de ALTERNANCIA y DUAL, que posibilitan una rápida y mejor inserción laboral de los jóvenes al momento del egreso de ellos. El programa DUAL se inició el año 2001 con la especialidad de Administración, luego el año 2005 se incorporaron las especialidades de Secretariado y Ventas. El programa de ALTERNANCIA, se inició el año 2005, a modo de un apresto laboral, con las

especialidades de Contabilidad, Ventas, Secretariado y Servicio de Turismo, en que los alumnos de cuarto año medio, a partir del segundo semestre de cada año, asisten un día de la semana a aprender en la empresa lo que en forma teórica aprenden en el Instituto. Este programa de alternancia se formalizó solicitando los Decretos respectivos a partir del 2007.

La evaluación recibida a la fecha, por las instituciones que han recibido a los alumnos y alumnas de ambos programas, ha sido muy positiva, incluso sugieren que, dentro de lo posible, sea más de un día a la semana la asistencia a la empresa, por la valiosa ayuda que reciben.

En la organización de la unidad educativa existen los siguientes equipos de trabajo: El Equipo de Gestión Directiva o Equipo Directivo, formado por el Director, un Subdirector, cinco Inspectores Generales, dos Jefas de UTP y dos Orientadoras; El Consejo Escolar, formado por un representante del sostenedor, por el director, subdirector, un representante del equipo técnico, dos representantes de los profesores, dos representantes de los asistentes de educación, por la directiva del centro de padres y la de los alumnos; El Equipo Técnico o UTP, formado por dos jefes de UTP, dos Orientadoras, una Jefa de Producción más un equipo de docentes, El Consejo de Profesores, formado por **98** profesores más los 12 del equipo directivo - técnico del establecimiento e incluye a los GPT de cada sector, subsector o módulos de las especialidades; El Consejo Gremial, conformado por directivos y profesores de participación voluntaria; El Consejo de Asistentes de la Educación, constituido por **10** administrativos, **11** paradocentes, **11** auxiliares, y 4 vigilantes El Centro de Alumnos, quienes representan a todos los alumnos y alumnas del establecimientos; El Centro de Padres, que representan a los padres y apoderados de los alumnos y alumnas, El Club Social y Deportivo INFOCAB, institución con Personalidad Jurídica inscrita en foja N° 1823 del 12 de abril de 2005 tomo 32, cuya directiva esta formada por personal del Instituto y los socios son: directivos, profesores, asistentes de la educación, alumnos y apoderados.

En la actualidad el Instituto cuenta con una matrícula de **1620** alumnos(as) distribuidos en 40 cursos que corresponden a 11 cursos de 1ro., 9 en 2do nivel, 10 en 3er nivel, y 10 cursos en 4to. Medio.

El nivel socioeconómico de los alumnos es medio bajo, con edades que fluctúan entre los 14 a 18 años en la enseñanza. Los alumnos provienen de los diferentes cerros y comunas aledañas de Valparaíso como Casablanca, Viña del Mar, Quilpué, Villa Alemana, Quintero, Limache y sectores tan alejados como Puchuncaví, Lagunillas, Placilla o Peñuelas.

A.- VISIÓN:

Ser una Institución de Educación Media Técnico Profesional, del MAS ALTO NIVEL DE EXCELENCIA ACADÉMICA, centrada en los principios y valores humanísticos, abierta a los requerimientos de la comunidad y a las innovaciones educativas, con la capacidad de adecuar las directrices educativas con el compromiso de todos los estamentos de la Institución representados en el Consejo Escolar, para que los alumnos y alumnas reciban una educación integral y logren aprendizajes de calidad, con los mejores recursos tecnológicos y de infraestructura que los ayude a desarrollar actitudes emprendedoras y de iniciativa, que le permitan la inserción en el mundo laboral, a la educación superior, con una óptima formación humana, ética y profesional. (PMI año 2011)

B.-Por otro lado la **MISIÓN** es: Formar profesionales idóneos en las especialidades de Contabilidad, Administración, Ventas, Secretariado, Servicio de Turismo, capaces de insertarse positiva y activamente en la sociedad, en el mundo del trabajo, competentes en su especialidad y con sólidos valores, como la honradez, responsabilidad, perseverancia y solidaridad, que permitan su desarrollo personal, su proyección en el entorno laboral y su plena realización profesional; dirigido a estudiantes egresados de la educación básica de la región de Valparaíso. (PMI año 2011)

VALORES TRANSVERSALES DE LA INSTITUCIÓN

“La transversalidad trasciende el marco curricular e impregna la totalidad de las actividades del quehacer educativo, formando con ello al alumno de manera integral, contemplando de manera armónica los aspectos intelectuales como los morales y potenciando el desarrollo de su personalidad, sin olvidar el contexto social en el que se desenvuelve”. (10)

- **Responsabilidad:** Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.
- **Autovaloración:** Reconocer, estimar o apreciar el valor de su propia persona.
- **Solidaridad:** Capacidad para asociarse a la causa, obra, situación u opinión del otro.
- **Honradez:** Rectitud de ánimo, integridad en el obrar.
- **Respeto:** Actuar procurando no perjudicar, ni dejar de beneficiarse a sí mismo, ni a los demás, de acuerdo a sus derechos, con su condición y con sus circunstancias.
- **Perseverancia:** Mantenerse constante en la prosecución de lo comenzado, en una actitud o en una opinión.

OBJETIVO GENERAL:

En concordancia a la misión el objetivo es: Educar y formar profesionales idóneos en las especialidades de Contabilidad, Administración, Ventas, Secretariado, Servicio de Turismo, capaces de insertarse positiva, activamente en la sociedad y en el mundo del trabajo, competentes en su especialidad y con sólidos valores, como la honradez, responsabilidad, perseverancia y solidaridad, que permita a los alumnos y alumnas su desarrollo personal, su proyección en el entorno laboral y su plena realización profesional.

SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR:

El Instituto Superior se ubica en el plan de Valparaíso en el sector del Almendral, al pie del Cerro Larraín y en la Avenida Argentina que constituye la vía de acceso a la ciudad y al puerto.

Este es un sector marcadamente educacional. Existen, en esta avenida tres escuelas básicas, cinco establecimientos de enseñanza media particulares y municipales y dos de educación superior. Es también un centro cívico por ubicarse en esta arteria el Congreso Nacional y una oficina de Inscripciones Electorales, un lugar turístico por el famoso ascensor Polanco, el único que sube en forma vertical al cerro del mismo nombre, un centro comercial por la extensa feria que funciona cada semana en el Bandedjón Central de esta avenida y la Municipalidad de Valparaíso con todas sus Oficinas destinadas al servicio de la comunidad de Valparaíso

ANTECEDENTES PEDAGÓGICOS:

En el presente año 2012 el INSUCO tiene una dotación docente de 99 profesores que cubren el 100% del Plan Curricular. Debido a la ubicación geográfica y a la tradición pedagógica por lo general el personal cumple con la exigencia de tener **titulo** profesional otorgado por algunas de las Universidades reconocidas por el Estado, por lo tanto podríamos decir que los docentes cuentan con la idoneidad necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Por otro lado destacaremos que este establecimiento cubre sus necesidades financieras con aportes provenientes exclusivamente de los apoderados en una formula denominada "Apoyo Pedagógico", ello en consideración a que no hay aporte directo ni de la Corporación Municipal ni del Ministerio para el funcionamiento del Instituto. El valor que cancelan los apoderados es de \$50.000 al año los que pueden ser cancelados de modo fraccionado. Es valido dejar constancia que los estudiantes pertenecientes a familias definidas por la Ficha de Protección Social como vulnerables, están exentas de dicho pago o se le solicita voluntariamente una donación anual de \$10.000. En resumen, el Instituto logra reunir en el año un monto cercano a los \$40.000.000 que se destinan a las múltiples actividades y situaciones que conlleva administrar una unidad educativa de más de 1.600 alumnos y alumnas. La administración de los dineros se realiza conforme a los criterios definidos en las facultades delegadas.

Tradicionalmente este Instituto a postulado a proyectos financiados por el MINEDUC u otros organismos públicos o privados adjudicándose en reiteradas ocasiones la ejecución de proyectos que van en directo beneficios de sus estudiantes. En el presente año 2012 se ganó un proyecto PMU del orden de los \$49.000.000 que se destinaron a la reparación de los daños producidos por las movilizaciones estudiantiles del año 2011. Particularmente se repusieron 60 metros cuadros de vidrios, se pintaron 1.900 metros cuadrados de murallas de salas, se arreglaron y renovaron los baños de alumnas y alumnos y se dotó de nuevo mobiliario a cuatro salas de clases.

Otro proyecto adjudicado el presente año es el “Plan de Equipamiento de Liceos Técnicos Profesionales”, proyecto en ejecución que en resumen significará el ingreso de \$168.368.835 los cuales permitirá dotar y actualizar elementos tecnológicos tales como software, equipos de computación, Datas, netbook, impresoras, cámaras fotográfica, renovación y actualización de libros del CRA, y un bus para 35 pasajeros que potenciará preferentemente la especialidad de Turismo.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

Conforme a la definición de Jaume Carbonell (innovación educativa se refiere a “Un conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes, modificando concepciones y actitudes, alterando métodos e intervenciones y mejorando a transformando, según los casos, los procesos de enseñanza y aprendizaje, la innovación, por tanto, va asociada al cambio y tiene un componente - explícito u oculto – ideológico, cognitivo, ético y afectivo.” (11).

De esta mirada surgen las siguientes consideraciones

Para que los alumnos y alumnas del establecimiento integren el “saber hacer” con el “saber”, las prácticas pedagógicas y metodológicas se han reformulado año tras año, buscando la coherencia para enfrentar tareas productivas y el exigente mundo globalizado. Además, para que puedan participar con éxito, activa y creativamente en el proceso de integrar organizadamente nuevos contenidos a su escala de valores, a su estructura de conocimientos y a su dotación de habilidades.

En esta perspectiva, se proponen las siguientes orientaciones metodológicas para orientar el diseño de las situaciones de aprendizaje:

a) Organización del espacio educativo de manera tal que posibilite acceder a los aprendizajes esperados.

Los enfoques actuales de didáctica de la formación profesional reúnen en un mismo ambiente la práctica y la tecnología. El taller productivo y la sala de teoría se funden en el “taller de aprendizaje”, constituido por rincones que posibilitan el trabajo individual y colectivo para abordar la producción, la indagación y la creación de

soluciones. Para este trabajo el establecimiento cuenta con cuatro **Laboratorios de Computación** y cinco **Talleres de Simulación** que requieren de un continuo proceso de inversión en donde los alumnos y alumnas se acercan al mundo productivo con tecnología e implementación vigente válida para todo tipo de empresa cualquiera sea el sector económico al que pertenezca.

b) Organización del proceso pedagógico de manera tal que posibilite analizar, interpretar y sintetizar información procedente de una diversidad de fuentes.

Los docentes del Instituto enfatizan su tarea en ser los guías de los estudiantes para buscar e interpretar una información que está en permanente revisión y expansión. En su vertiente tecnológica, los aprendizajes a lograr, ya sea en las aulas o talleres, están conectados al CRA (biblioteca) y a bases de información remota a través de Internet; lo que permite que los alumnos y las alumnas encuentren datos en videos o CD-ROM; es decir, cuentan con los mecanismos para acceder a la información de las empresas vinculadas con las especialidades.

c) Organización del proceso educativo de manera tal que posibilite la participación activa y creativa de los alumnos y alumnas en su proceso de aprendizaje.

Los alumnos y alumnas del Instituto, acceden a una pedagogía centrada en el aprendizaje que supone generar las condiciones para acceder al aprendizaje. Para que esto sea así, existen una diversidad de opciones movilizadoras de su participación, tales como: talleres de simulación, experiencias de laboratorio, desarrollo de proyectos, estudios de casos, observaciones y entrevistas en empresas, diálogos con trabajadores y profesionales.

d) Contextualización de los aprendizajes a las necesidades del desarrollo productivo y al proyecto educativo de cada establecimiento.

Las tendencias de la región y de la comuna con sus nuevos desafíos y proyectos, orientados al desarrollo productivo han permitido ambientar los contenidos, contextualizándolos y proporcionando esa “carta de navegación” que cobra sentido en el mundo laboral y en la dinámica del empleo.

Esto significa ambientar y organizar los aprendizajes esperados y criterios de evaluación de los módulos obligatorios a las demandas del sector económico de la región y a las expectativas de los estudiantes para su futuro profesional.

e) Organización del tiempo educativo de manera tal que los alumnos y las alumnas puedan alcanzar los aprendizajes esperados.

Resulta evidente que las tecnologías disponibles, en el establecimiento, posibilitan optimizar el uso del tiempo destinado al aprendizaje, al hacer más eficiente la entrega de instrucciones, el acceso a la información o las exposiciones del docente o de los estudiantes. Es decir, cada día resulta más factible cumplir con las expectativas de responder a los diferentes ritmos de aprendizaje.

Por otro lado, la precisión con que se definen los aprendizajes y los criterios de evaluación elaborados, facilitan el logro exitoso de los módulos. Sin embargo, aún es posible visualizar que grupos de estudiantes, presentan vacíos al momento de finalizar el tratamiento de un módulo para el conjunto de ellos. En estos casos, y tomando en cuenta que la organización de cada módulo permite identificar con bastante claridad donde se ubican los vacíos, se facilita la tarea con nuevas actividades y con evaluaciones de recalificación que hacen posible, que la gran mayoría de los alumnos y las alumnas alcancen la totalidad de los aprendizajes esperados al momento del egreso.

Eficiencia Interna	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Matrícula	1723	1696	1556	1782	1609	1620
Porcentaje de asistencia media	91,6	86,04	90,47	86,73	84,2	91%
Tasa de retiros (Nº de alumnos)	106	150	102	113	102	100
Índice de vulnerabilidad	73,29	70,17	70,20	64,30	66,36	70%
Nº de raciones alimenticias	874	1064	539	627	600	700
Nº de becas entregadas	77	123	97	200	200	270
Nº de alumnos con refuerzo educativo	-----	-----	200	153	160	160
Resultados PAA o PSU (promedio)	469,21	450	444	507	468,14	470
Nº alumnos titulados TP	265 (68%)	246 (62,43 %)	311 (75,48 %)	252 (65,96 %)	290	305

información extraída del PMI año 2012

MATRÍCULA TOTAL DEL ESTABLECIMIENTO AÑO 2013

Nivel educativo	Nº de Cursos	Nº Alumnos	
		Hombres	Mujeres
1° a 4° Enseñanza Media	40	572	1048

(Información extraída del PMI 2012)

RESULTADOS DE LA ACREDITACIÓN DE LAS ESPECIALIDADES

Motivo de orgullo de esta Institución es que todas las especialidades están acreditadas por el MINEDUC de acuerdo a la normativa vigente por agentes externos.

Los Puntajes Ponderados de cada especialidad se obtuvieron de lo siguiente:

- Cada especialidad fue evaluada en tres áreas de análisis, donde cada una tenía una ponderación porcentual: Gestión docente y curricular (35%); Gestión de espacios educativos y recursos materiales (35%) y Resultados de la especialidad (30%).
- Estas áreas de análisis reunían un número de criterios que fueron evaluados con una escala de 1, 3 y 5 de acuerdo al nivel de cumplimiento, llamado puntaje obtenido: 1 (no cumple), 3 (cumple parcialmente) y 5 (cumple totalmente).
- Cada criterio se ponderaba de acuerdo al porcentaje del área y se obtenía, para cada criterio, el puntaje ponderado del criterio.
- La suma de los puntajes ponderados de cada criterio entregaba el puntaje del área.
- Finalmente, el puntaje promedio de las tres áreas, arrojó el puntaje ponderado de la especialidad.

Especialidad	Área de Análisis				Puntaje Ponderado
	Año de Acreditación	Gestión Docente y Curricular	Espacios Educativos y Recursos de Aprendizaje	Resultados de la Especialidad	
Contabilidad	2004	1,61	1,75	1,50	4,86
Secretariado	2004	1,61	1,44	1,50	4,55
Ventas	2005	1,40	1,51	1,29	4,20
Administración	2005	1,58	1,65	1,44	4,66
Servicio de Turismo	2005	1,68	1,75	1,41	4,84

Especialidad	Año de acreditación	Gestión Docente y Curricular	G. de E. educativos y Recursos de Aprendizaje	Resultados de la Especialidad	Gestión Institucional	Puntaje Total
Secretariado	2007	1,41	0,96	1,03	1,12	4,52
Ventas	2008	1,24	1,25	1,0	1,5	4,99
Contabilidad	2009	1,25	1,25	0,86	1,37	4,72

Nota: La información anteriormente señalada fue extraída de las cuentas públicas de los años respectivos, rendidas por los directores del INSUCO.

RESULTADOS EDUCATIVOS SIMCE

2º MEDIO						
PUNTAJE PROMEDIO	AÑO 2006		AÑO 2008		AÑO 2010	
	Nº Estudiantes	Puntaje Promedio	Nº Estudiantes	Puntaje Promedio	Nº Estudiantes	Puntaje Promedio
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN	421	264	411	256	397	250
MATEMÁTICAS	421	266	411	250	392	231

*El SIMCE de segundo medio se rinde cada dos años y el último fue el 2010 el 2012 el resultado está en espera.

PLAN DE ESTUDIOS

PLAN DE ESTUDIO PRIMERO Y SEGUNDO MEDIO.

1º Decreto Nº 77 / 99 y 2º decreto Nº 83/00

SUBSECTOR	HORAS	
	PRIMERO MEDIO	SEGUNDO MEDIO
Lengua Castellana y comunicación	7	7
Idioma Extranjero: Ingles	4	4
Chino / Francés	4	4
Matemática	7	7
Historia y Ciencias Sociales	4	4
Biología	3	3

Química	2	2
Física	2	2
Educación Tecnológica	2	2
Introducción al Comercio	2	2
Artes: Visuales o Musicales	2	2
Educación Física	2	2
Consejo de Curso y Orientación	2	2
Talleres JEC	4	4
TOTAL	47	47

PLAN DE ESTUDIOS TERCEROS MEDIOS:

ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN Decreto N° 27 /01

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA MÓDULOS	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Comunicación Organizacional	6
Inglés	2	Contabilidad Básica	6
Matemática	4	Gestión en Comercio Exterior	6
Chino / Frances	2	Gestión en Compraventa	6
Historia y Ciencias Sociales	4	E. de la Condición Física	2
Consejo de Curso y Orientación	2		
TOTAL	18		26

ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN DUAL Decreto 4922/09

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA MÓDULOS	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Comunicación Organizacional	6
Inglés	2	Contabilidad Básica	5
Matemática	4	Gestión en Compraventa	6
Historia y Ciencias Sociales	4	Gestión en Comercio Exterior	5
Chino / Francés	2	Aplicaciones Informáticas	2
Consejo de Curso y Orientación	2	Análisis de Exp. En la Empresa	2
		E. de la Condición Física	2
TOTAL	18		28

ESPECIALIDAD: CONTABILIDAD Decreto N° 27/01

Contabilidad: Cabe recordar que el campo laboral de la Contabilidad se relaciona con los procesos de ejecución directa de las operaciones contables, tributarias y mercantiles de una empresa.

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA MÓDULOS	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Contabilidad Básica	6
Inglés	2	Gestión en Comercio Exterior	6
Matemática	4	Gestión en Compraventas	6
Historia y Ciencias Sociales	4	Normativa Laboral y Previsional	6
Chino/ Francés	2	E. de la Condición Física	2
Consejo de Curso y Orientación	1		
TOTAL	18	TOTAL	26

ESPECIALIDAD: SECRETARIADO DUAL Decreto N° 4922/09

Secretariado: El secretario (a) se desempeña en los procesos de apoyo técnico a la gestión de ejecutivos, directivos y otros funcionarios en las organizaciones e instituciones.

DUAL: Metodología educativa que combina aprendizajes en la Empresa (2 días) y en el Instituto (3 días), durante los dos años de especialización.

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA MÓDULOS	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Redacción y Apl. Informática	6

Inglés	2	Gestión en Compraventa	6
Matemática	4	Comunicación Organizacional	5
Historia y Ciencias Sociales	4	Servicio Atención al Cliente	5
Chino/ Francés	2	Gestión de Datos y Archivos	2
Consejo de Curso y Orientación	2	Análisis Experiencia en la Empresa	2
		E. de la Condición Física	2
TOTAL	18	TOTAL	28

ESPECIALIDAD: VENTAS DUAL Decreto N° 4922/09

Ventas: El técnico en venta se desempeña en los procesos comerciales de promoción y venta de bienes tangibles, intangibles y servicios

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA MÓDULOS	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Análisis Experiencia en la Empresa	2
Inglés	2	Verificación de Existencia	5
Matemática	4	Comercio Electrónico	4
Historia y Ciencias Sociales	4	Gestión en Compraventa	6
Chino/ Francés	2	Servicio Atención al Cliente	5

Consejo de Curso y Orientación	2	Gestión Formativa del Vendedor	4
		E. de la Condición Física	2
TOTAL	18	TOTAL	28

ESPECIALIDAD: SERVICIOS DE TURISMO Decreto N° 1535/10

Servicio de Turismo: El campo laboral del Técnico en Servicios de Turismo se desarrolla en los procesos de información Turística, tramitación de documentos de viaje, venta de servicios turísticos y operación de medios.

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA MÓDULOS	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Atención en Oficinas de Servicios Turísticos	5
Inglés	2	Prevención de Riesgos y Primeros Auxilios	2
Matemática	4	Derechos Laborales y Previsionales de los Trabajadores	2
Historia y Ciencias Sociales	4	Preservación del Ecosistema	4
Chino/ Francés	2	Turismo Cultural	3
Consejo de Curso y Orientación	2	Guía Turístico	4
		Inglés de Aplicación Técnica	4
		E. de la Condición Física	2
TOTAL	18	TOTAL	26

PLAN DE ESTUDIO CUARTO AÑO MEDIO

ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN_Decreto N° 459/02

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Gestión de Pequeña Empresa	5
Inglés	2	Gestión de Recursos Humanos	6
Matemática	4	Normativa Comercial y Tributaria	5
Historia y Ciencias Sociales	4	Servicio de Atención al Cliente	5
Chino / Francés	2	Costos y Estado de Resultados	5
Consejo de Curso y Orientación	2		
TOTAL	18	TOTAL	26

ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN DUAL Decreto N° 4922/09

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Gestión de Pequeña Empresa	6
Inglés	2	Gestión de Recursos Humanos	5
Matemática	4	Normativa Comercial y Tributaria	5
Historia y Ciencias Sociales	4	Gestión de Comercio Exterior	6
Chino / Francés	2	Costos y Estado de Resultados	4
Consejo de Curso y Orientación	1	Análisis de Experiencia en la Empresa	2

TOTAL	18	TOTAL	26
--------------	-----------	--------------	-----------

ESPECIALIDAD: CONTABILIDAD Decreto 459/02

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Gestión de Pequeña Empresa	5
Inglés	2	Costos y Estados de Resultados	4
Matemática	4	Normativa Comercial y Tributaria	6
Historia y Ciencias Sociales	4	Informes Financieros	4
Chino / Francés	2	Regularización Contable	5
Consejo de Curso y Orientación	2	Aplicaciones Informáticas	2
TOTAL	18	TOTAL	26

SECRETARIADO DUAL Decreto 4922/09

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Gestión de Pequeña Empresa	5
Inglés	2	Normativa Laboral y Previsional	6
Matemática	4	Normativa Comercial y Tributaria	4
Historia y Ciencias Sociales	4	Servicio de Atención al Cliente.	5
Chino / Francés	2	Contabilidad Básica	6
Consejo de Curso y Orientación	2	Análisis de Experiencia	2
TOTAL	18	TOTAL	28

ESPECIALIDAD VENTAS DUAL Decreto N° 4922/09

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA MODULOS	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Gestión de Pequeña Empresa	4
Inglés	2	Marketing y Publicidad	4
Matemática	4	Normativa Comercial y Tributaria	4
Historia y Ciencias Sociales	4	Técnica de Ventas	4
Chino / Francés	2	Contabilidad Básica	5
Consejo de Curso y Orientación	2	Análisis de Experiencia	2
		Gestión de Comercio Exterior	5
TOTAL	18	TOTAL	28

ESPECIALIDAD SERVICIOS DE TURISMO Decreto N° 1535/10

FORMACIÓN COMÚN SUBSECTORES	HORAS	FORMACIÓN DIFERENCIADA MODULOS	HORAS
Lengua Castellana y Comunicación	4	Recepción y Conserjería en Servicios Turísticos	3
Inglés	2	Atención de Clientes	2
Matemática	4	Promoción y Venta de Servicios Turísticos	4
Historia y Ciencias Sociales	4	Animación Turística	3
Chino / Francés	2	Elaboración de Circuitos Turísticos	4

Consejo de Curso y Orientación	2	Emprendimiento	4
		Mercado del Turismo	2
		Ingles de Aplicación Técnica	4
TOTAL	18	TOTAL	26

ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL:

Dada las características del Instituto y debido al conocimiento práctico de la realidad, se optó por la siguiente intervención, que tuvo por objetivo generar

información respecto de los resultados educativos en concordancia a las áreas y dimensiones de la gestión institucional aprendidas a través del Magister.

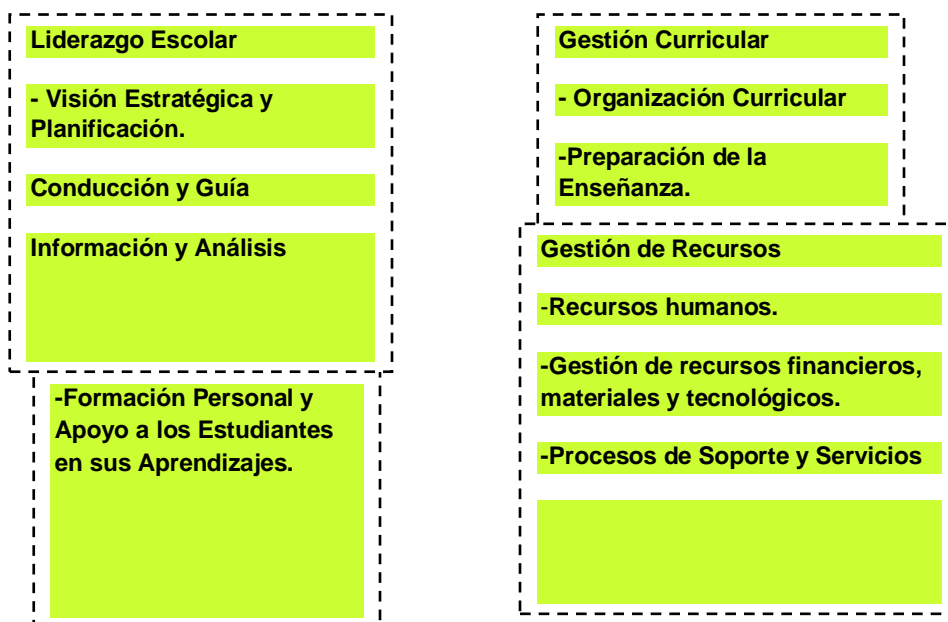
Cabe destacar que el diagnóstico preliminar de los docentes, en varias de las dimensiones, optaron por la opción “No observada”, ante eso el equipo de gestión decidió convocar en día diferente a una nueva oportunidad, donde a partir de la información de los directivos responsables de la instalación de dichas prácticas y por tanto con mayor información volvieron a reevaluar los aspectos no observados. Posteriormente los docentes pusieron en común en un plenario las conclusiones a las que llegaron.

El procedimiento consistió en revisar documentos y prácticas institucionales, mas cuatro entrevistas grupales semi –estructuradas a Directivos, Docentes, Estudiantes, Padres y Apoderados, con énfasis en las áreas de proceso de gestión institucional. De esas oportunidades emanó el despliegue de prácticas que continuación se señalan

AREA DE INTERVENCIÓN:

Conforme a lo anterior se trabajó en los siguientes ámbitos:

Área de Procesos de Gestión Institucional



ESCALA DE EVALUACIÓN:

La escala de evaluación que se aplicó describe los niveles específicos de la instalación y/o consolidación o de la ausencia de una práctica escolar. Se expresa en valores (0 al 5) con sus respectivas descripciones. El valor (0) indica la ausencia de evidencias que sustenten la práctica general, mientras que el mayor valor (5) significa que se encuentra instalada y en proceso de consolidación y mejora continua.

VALOR	NIVEL	DESCRIPTORES DE LAS DIMENSIONES
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes 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,	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.

	orientada a resultados, evaluada y mejorada.	
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.

INSTRUMENTO APLICADO CON RESULTADOS PROMEDIO DE ENCUESTADOS POR ESTAMENTOS

AREA LIDERAZGO	DIMENSIONES	0	1	2	3	4	5
VISIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN	1.-Existen prácticas de Planificación del Establecimiento.				x		
	2.-Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades.				x		
	3.-Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.				x		
CONDUCCIÓN Y GUÍA	4.-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.			x			

	5.-Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.					x	
INFORMACIÓN Y ANÁLISIS	6.-La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos.				x		
	7.-Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.				x		
ÁREA GESTIÓN CURRICULAR	DIMENSIONES	0	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN CURRICULAR	1.-Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización.				x		
	2.-Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los OFCMO.				x		

PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA	3.-Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.				x		
	4.-Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.			x			
	5.-Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.				x		
ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA	6.-Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.				x		
	7.-Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.					x	
	8.-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.				x		
EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR	9.-Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.					x	
	10.-Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o subciclos, establecidos en el Marco Curricular				x		
					x		

	11.-Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.						
ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR	DIMENSIONES	0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR EN FUNCIÓN DEL PEI	1.-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.				x		
	2.-Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.				x		
FORMACIÓN PERSONAL Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.	3.-Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.				x		
	4.-Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.			x			
	5.-Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.						x

		0	1	2	3	4	5
ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS	DIMENSIONES						
RECURSOS HUMANOS	1.-Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.			x			
	2.-Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.				x		
RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÓGICOS.	3.-Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.						x
	4.-Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.				x		
PROCESOS DE SOPORTE Y SERVICIOS	5.-Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.					x	
	6.-Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.				x		

DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES

ÁREA DE LIDERAZGO

DESCRIPTORES	DIMENSIONES	EVIDENCIAS
1.-Existen prácticas de Planificación del Establecimiento.	Existen prácticas de planificación lideradas por la UTP. Se realizan a nivel de Departamento y asignaturas y módulos.	<ul style="list-style-type: none"> - Carpeta de planificaciones. - Respaldo en pendrive - Incorporación en página Web.
2.-Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades.	Se realiza especialmente en este tiempo que se está postulando a la Ley SEP y se está elaborando Plan de Mejora.	<ul style="list-style-type: none"> - Las Actas de Consejo Escolar - Actas del Consejo Directivo. - Documento PEI en el CRA.
3.-Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales	Existen prácticas como la reformulación anual del PEI, Reformulación y trabajo con el Equipo Técnico ampliado a los jefes de Departamento	<ul style="list-style-type: none"> - Registro en Actas del Consejo Directivo y del Equipo Técnico. - Instrumentos tipo encuesta, pauta de trabajo realizado a través del año.

<p>4.-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.</p>	<p>Existen reuniones periódicas del Consejo Escolar.</p> <p>Existe una estructuración de Centro General de Padre con directivo asesor.</p> <p>Trabajo regular con los GPT</p> <p>Reuniones regular con los distintos estamentos.</p> <p>Confecciones centralizadas de pautas de reuniones de apoderados.</p> <p>A pesar de lo anterior todos los estamentos denuncian la carencia de mecanismos que hagan fluida y oportuna la comunicación, no se desconocen los esfuerzos, pero se pide la instalación de un política</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acta Consejo Escolar. - Acta de Consejo de Profesores - Acta de Reuniones de equipo directivos con Estamentos. - Actas de GPT.
<p>5.-Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño</p>	<p>Existen prácticas a fines del periodo escolar se aplica pauta a los distintos estamento por separado (director, subdirector, UTP, Inspectoría General), pauta extraída del Marco de la Buena Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de Consejo - Pauta de Evaluación
<p>6.-La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y</p>	<p>Si existen prácticas que apuntan en esa dirección, debido a que hay un manual de convivencia actualizado y conocido por los actores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El manual de convivencia en la agenda Escolar de todos los estudiantes ,

<p>resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos.</p>	<p>El personal se fracciona con jefaturas directas las que son una de las primeras instancias para resolver inconvenientes. Hay fuerte énfasis en el conducto regular para conflictos o requerimientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agenda del Docente. - Organigrama Institucional que se encuentra en la misma agenda. - Listado de funcionarios que dependen directamente por directivo contenido en las actas de consejo directivo y publicado en el Mural de profesores.
<p>7.-Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del</p>	<p>Si existen rendiciones en cuenta pública de los resultados de aprendizaje, pero podrían ser optimizados. A fines de Semestre entrega la información al Equipo directivo y al Consejo de profesores y posteriormente se incorpora a la pauta de reuniones de apoderados. Cuenta pública anual del Director que se efectúa en el mes de Abril</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Power Point preparado por UTP para consejo de profesores. - Reunión general de apoderados. - Documento de rendición de cuenta pública anual ubicado en el CRA.

aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.	en el periodo de aniversario del establecimiento.	
--	---	--

ÁREA GESTIÓN CURRICULAR.

DESCRIPTOR	DIMENSIONES	EVIDENCIAS
1.-Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización	Si existen prácticas en reuniones con el equipo directivo en los GPT, en el Consejo Escolar, en el trabajo del Equipo Técnico liderado por UTP.	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de reuniones de los distintos estamentos. - Pauta de Reunión - Agenda Escolar. - Malla Curricular.
2.-Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los OFCMO.	Existe, el director en conjunto con la Unidad Técnica trabajan en armonizar los distintos niveles. Se definen ámbitos y aclaran los niveles de competencias que deben alcanzar los estudiantes, se asocian asignaturas con especialidades. Se requiere mejorar aún más.	<ul style="list-style-type: none"> - Actas - Pautas de Reunión. - Información enviada a los docentes a través de correo Institucional.
3.-Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de	Existe medianamente cuando se trabaja en el proceso de planificaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de Consejo directivo. - Actas del equipo Técnico.

<p>los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.</p>	<p>Conocimiento y socialización del PMI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de Observación de clases. - Acta de Consejo de Profesores.
<p>4.-Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.</p>	<p>Se observa un esfuerzo porque así suceda, cuando se indica que se debe dejar constancia en las planificaciones.</p> <p>De igual manera se constata que los estudiantes que ingresan al Instituto por lo general llegan con un déficit en la comprensión y fluidez lectora, competencia que es básica para cualquier aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Planificaciones - Acta de Concejo General de Profesores. - Pauta de trabajo de los GPT. - Acta de Observación de Clases.
<p>5.-Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y</p>	<p>Si existen, pero se podrían mejorar, el equipo de UPT, tiene la responsabilidad de contrastar la planificación con lo que se enseña y se evalúe (triangulación), para eso se observan periódicamente las clases sin aviso y los departamentos tienen la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las planificaciones. - Respaldo en fotocopiado de planificación en UTP. - Instrucciones por escrito para la realización del trabajo.

las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.	responsabilidad de revisar y visar las evaluaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de observación de clase. - Revisión de Libro con timbre y firma de UTP.
6.-Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.	Si existen, hay planificaciones, trabajo de GPT, Observación de clases, exposiciones masivas.	<ul style="list-style-type: none"> - Las planificaciones. - Pauta de Observación de clase. - Acta de GPT dos veces al mes. - Registro fotográfico.
7.-Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.	Existen pero podría mejorar. Se desarrollan ferias de "alternativa para la Educación Superior" donde participa Instituto y Universidades. También se implementa en Orientación Unidades que buscan fortalecer la Autoestima de los Estudiantes y es trabajado en consejo de profesores para mejorar el trato y lo que se puede esperar de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de los Consejos. - Registro fotográfico. - Convocatorias. - Distribución espacial. - Power Point de la Unidad de Orientación.
8.-Existen prácticas para asegurar que el	El espacio educativo si bien cumple con la norma legal, parece reducido para la cantidad de	Plan descriptivo de los Espacios educativos del Instituto.

<p>espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.</p>	<p>estudiantes, a pesar de ello se han hecho adecuaciones para que responda a las necesidades de los aprendizajes, existen cuatro laboratorios de computación, cinco de simulación, salas múltiples, salas pequeñas para fraccionar cursos, etc.</p>	<p>Acta de Consejo Directivo y Consejo de Profesores, Memorándum enviado por la director a la Jefatura de la CORMUVAL.</p>
<p>9.-Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educativos.</p>	<p>Existen prácticas para evaluar, la realiza UTP y se hace contrastando planificaciones con libro de clase y cuaderno de los estudiantes (Triangulación).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Libros de clase timbrados. - Las planificaciones. - Acta de Consejo de profesores. - Memorándum enviado por UTP a los docentes.
<p>10.-Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o subciclos, establecidos en el Marco Curricular</p>	<p>Si existen. Está la coordinación a nivel de Departamento donde se discute, analiza y resuelven los instrumentos de evaluación y se aplican determinadas pruebas estandarizadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de: - Reuniones de GPT de Departamentos. - Pruebas firmadas por Jefes de Departamentos. - Pruebas que también se encuentran en UTP.

		<ul style="list-style-type: none"> - Pruebas estandarizadas.
<p>11.-Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.</p>	<p>Existen, corresponde a los GPT, pero debido al dinamismo del establecimiento, esto no se realizan con la frecuencia que exige dicha práctica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de GPT. - Actas de Jornadas de Reflexión (cuatro en el año). - Acta de Consejo Directivo.

ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR

NIVEL	DIMENSIONES	EVIDENCIAS
<p>1.-Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y</p>	<p>Si existen normas consensuadas por los distintos estamentos. Se cuenta con un directivo responsable de la convivencia, se ha intentado establecer una modalidad de mediación a nivel de las relaciones entre alumnos.</p> <p>Se educa entorno al principio del respeto al conducto regular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manual de Convivencia - Agenda Escolar. - Organigrama. - Horario de atención apoderados. - Espacios para la atención de los estudiantes

<p>gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.</p>		
<p>2.-Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.</p>	<p>Si se establecen y se hace presente en las reuniones de los apoderados y en el proceso de matrícula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pautas de reuniones de apoderados. - Registro de asistencia de apoderados a reuniones. - Libro de registro de atención a los apoderados
<p>3.-Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus</p>	<p>Si existen, hay una cultura de trabajo en red con Instituciones gubernamentales y no gubernamentales, también hay apoyo de orientador y Psicólogo que son parte de la planta profesional del establecimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pautas de derivación. - Correos electrónicos. - Trípticos de difusión de los Programas que componen la Red.

<p>características y necesidades.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Convenios de colaboración con Organizaciones.
<p>4.-Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.</p>	<p>Existen algunas, como reforzamiento inicial y durante el desarrollo del año escolar. Existen Instrucciones a trabajar apuntando a este objetivo. Pero se evidencia una estrategia Institucional con docentes a posibilitar los aprendizajes de los estudiantes que presentan trastornos específicos de aprendizaje.; Lo que podría explicar los índices de deserción y repitencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Registro en libro de clase de la etapa de reforzamiento. - Formato de Rendición de la Subvención para pagar reforzamiento. - Pauta de atención enviadas por el Psicólogo.
<p>5.-Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.</p>	<p>Si existen, como feria de difusión de alternativas de Educación Superior que realiza el Departamento de Orientación, por medio de charlas y visitas a empresa, existe una Unidad de Producción que se Encarga de favorecer las prácticas profesionales y tiene un Programa de Bolsa de Trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diario Mural - Registro fotográfico de las exposiciones y vistas a Empresas u organizaciones. - Registro de la Bolsa de trabajo.

--	--	--

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

NIVEL	DIMENSIONES	EVIDENCIAS
1.-Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI	Existen prácticas como mecanismos de selección de personal en virtud de sus títulos profesionales y la corporación realiza test psicológico a todos los asistentes en educación. A pesar de ello se constata una carencia de profesionales Psicopedagogas y/ o Educadoras diferenciales para atender y apoyar a los alumnos con problema de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Carpeta con currículo de postulante. - Solicitudes de contrato enviada por dirección a través de memorándum. - Resultado del Test psicológico en CORMUVAL.
2.-Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con	Existen prácticas, ya que hay instancias que funcionan como: Consejo de profesores, GPT, Consejo Escolar, Jornadas de Reflexión en que pueden participar todos los Estamentos, Centro de Alumnos. No obstante expresan que se puede mejorar más.	<ul style="list-style-type: none"> - Las actas de Consejo de profesores, GPT, Consejo Escolar, Jornadas de Reflexión, Centro de Alumnos. - Página Web. - Correo Institucional

los Objetivos Institucionales.		
3.-Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.	Existen debido a que el establecimiento genera recursos a través del Apoyo Pedagógico que cancela los apoderados, como también la dirección postula regularmente a la obtención de proyectos a nivel del MINEDUC y otras instancias. Por otro lado existen funcionarios que tienen las competencias para realizar las mantenciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio de pago con los apoderados. - Boletas de recepción de dineros. - Presupuesto general del Instituto. - Bases y Proyectos de Postulación a Concurso. - Libro de firma de los Técnicos. - Bitácora de Laboratorios.
4.-Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	Existen prácticas porque hay un presupuesto que define el Director con el cuerpo directivo. El sistema Corporación pre – define los Ítems y la forma en que se debe gastar. Se realizan auditorías periódicas por parte de la CORMUVAL y los bienes incorporados pasan a inventario.	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto. - Itemización del presupuesto. - Inventario. - Acta de Auditoría que están en la CORMUVAL - Formato de Rendiciones - Libro de Banco

		<ul style="list-style-type: none"> - Registro de los Depósitos.
<p>5.-Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.</p>	<p>Existen prácticas en razón que el presupuesto se define participativamente. Los departamentos en GPT determinan sus necesidades y requerimientos y la instancia resolutive es el Consejo Escolar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de GPT, Consejo Escolar, documento de Solicitud a la Dirección. - Hojas de requerimientos. - Bitácoras
<p>6.-Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.</p>	<p>Existen prácticas referidas asegurar el sistema de registro. Visitas periódicas de los Técnicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bitácoras - Copia de la hoja de Visita

ANALISIS DE LOS RESULTADOS:

Observando el promedio de los resultados arrojados en la pauta de evaluación aplicada a los diferentes estamentos del INSUCO de Valparaíso, se puede constatar que tiene instalado una serie de prácticas en las cuatro áreas que apuntan directamente a la instalación de una gestión de Calidad. Lo que se justificaría en que el actual director es Magister y Doctor en Educación y la Directora anterior también tenía el grado de Máster en Educación, lo que en resumen se traduce que llevan más de 13 años en esa línea de trabajo.

A pesar de lo dicho no todos los actores o estamentos tienen la misma percepción de los datos. Su conocimiento está regularmente referido al ámbito en que se desenvuelven y a los temas que son interés inmediato, pese a lo anterior muchos demuestran conocimiento de lo que sucede en otras áreas.

Por otra parte se deja constancia que este instrumento fue aplicado a 40 docentes que corresponde al 38% de total de Educadores que trabajan en el INSUCO, a 50 padres y apoderados que trabajan regularmente en el Centro General, a la totalidad del equipo directivo y Técnico que son 12 personas, y a 30 alumnos de distintos niveles y procedencias. lo que da un total de 132 encuestados.

En relación al nivel que señala si existen prácticas. “Para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje”, cabe decir que primero el Establecimiento selecciona a los estudiantes que ingresan, tiene una historia que indica que son más los que postulan que los seleccionados, presenta alto índice de reprobación especialmente en primero medio, el año 2012 85 alumnos

fracasaron y se retiraron 40, lo que da un total de 125 que equivale a más del 25% de los estudiantes que se retira o repite. Además no existe en el INSUCO un equipo de Psicopedagogas (os) que puedan trabajar con los estudiantes que presentan trastornos específicos del aprendizaje.

A pesar de que los consultados de los distintos estamentos reconocen que por lo general en la instalación de determinadas prácticas, siempre hay un porcentaje, nada de despreciado, que las desconoce y que por tanto se requiere generar estrategias para que todos y cada uno las conozca, a fin de poder hacer uso eficiente de las mismas. “Un docente manifestó “estamos al debe en el tema comunicación”.

Los profesores también manifiestan la necesidad de que se respete plenamente los espacios de análisis y de reflexión por departamento, debido a que en oportunidades el Director ha decidido reemplazarlos por Consejo Generales.

Respecto de la Dimensión Gestión Curricular en el ítem N°6 los profesores estiman necesario fortalecerla, asignándole más horario y facultades al jefe de Departamento con la intención de mejorar las prácticas docentes. También se postula la idea de que sean elegidos democráticamente.

En relación al área de convivencia ítem N° 1, los estudiantes expresan la necesidad de generar instancias de apoyo y rápida resolución de los conflictos al interior del Establecimiento, ya que ello redundaría en la calidad de los aprendizajes, entre otros se refieren a la expulsión de alumnos (as) de la sala de clases.

Se plantea a nivel de Educadores la necesidad de que la información baje de manera eficiente por los canales adecuados y del modo que corresponde, se señala que debería existir un protocolo para la entrega de información, se postula ampliar a terceros y cuarto medios la radio escolar.

Un grupo de profesores reducido de los encuestados plantea que el equipo directivo debe tener una misma línea y modo de actuar y que ella debe ser la establecida en las normativas del establecimiento.

En el área de Convivencia ítem N°3 profesores y estudiantes coinciden en la necesidad de desarrollar en los educandos y familias el sentido de pertenencia a la Institución estimulando la participación en el Coro, en la Banda u otras actividades extraprogramáticas.

Respecto al área de Gestión Curricular Ítem N°4 los docentes acusan que no observan un sistema de evaluación vocacional de los estudiantes, lo que se traduce que por distintas razones los jóvenes estudian especialidades que no son de su interés y que en esos casos se debería llevar a los alumnos a otros establecimientos. Recomiendan ampliar el abanico de las alternativas vocacionales en segundo medio.

Todos los estamentos coinciden en la necesidad de realizar jornadas de socialización del Manual de Convivencia con énfasis en los aspectos que han sido últimamente modificados, como también los directivos destacan la necesidad de realizar un proceso de inducción a todos los que se incorporan a esta Institución.

En el área de Gestión de Recursos Ítem N° 4 profesores y apoderados plantean que no estarían al tanto de los procedimientos, por eso proponen que la dirección les entregue dicha información y agregan que sería importante tener al menos dos informes anuales en el Consejo de Profesores.

Un grupo de docente dentro del área de liderazgo ítem N° 1 plantea la necesidad de que se asignen a lo menos dos horas cronológicas para planificar el trabajo docente y dos horas para la retroalimentación con otros colegas.

En el área de Liderazgo Ítem N°3 algunos docentes y estudiantes plantean la necesidad de retroalimentar la labor de los colegas a través del reconocimiento escrito en memorándum de los logros alcanzados o de las tareas que se han realizado de acuerdo a lo instruido, en el fondo se expresa la necesidad de generar más estímulos para las buenas prácticas.

En cuanto al área de Gestión de Recursos Ítem N° 3 los educadores manifiestan que es un obstáculo para la mantención de los recursos pedagógicos el hecho de que los

sueldos que se cancelan a los técnicos en la CORMUVAL son cercanos al sueldo mínimo.

En razón a lo presentado las áreas de mayor y menor aprobación son.

Áreas de mayor Aprobación	Áreas de Menor Aprobación
<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visión Estratégica y Planificación - Conducción y Guía - Información y Análisis 	<p>Área descendida Conducción y Guía Ítems N°4</p>
<p>Gestión Curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación de la Enseñanza - Acción Docente en el Aula - Evaluación de la Implementación Curricular. - Organización Curricular 	<p>Área descendida Preparación de la Enseñanza ítems N°4</p>
<p>Convivencia Escolar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convivencia Escolar en función del PEI. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes en el Ítems N° 1 y 3 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes en el Ítems N° 4.
<p>Gestión de Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos Ítems N°1 - Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos (Ítems 3 y 4) - Procesos de Soporte y Servicios (Ítems 5 y 6) 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos Ítems N°1

PLAN DE MEJORAMIENTO:

En consideración a los resultados de la aplicación del Instrumento y la retroalimentación con los distintos estamentos, se concluye la siguiente intervención

AREA DE PROCESO	LIDERAZGO
DIMENSIÓN	Conducción y Guía
PRACTICA DEFICITARIA	Falta de Comunicación fluida al interior de la comunidad educativa.
OBJETIVO GENERAL	Dotar de un sistema de comunicación destinado a posibilitar que todos los estamentos del INSUCO de Valparaíso accedan claros y oportunamente a la información que ellos generan.

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p>	<p>1.-Contratar personal idóneo para la implementación de una nueva página Web del INSUCO.</p> <p>2.-Constituir un equipo liderado por el Director, representativo de todos los estamentos que tengan la responsabilidad de la comunicación interna.</p> <p>3.-Rediseñar la página Web existente haciéndola más amigable y con la posibilidad de que todos los estamentos ubiquen en ella su información.</p> <p>4.-Crear un boletín físico y virtual que sintetice el quehacer institucional y que favorezca la comunicación entre los actores internos del Instituto.</p> <p>5.-Capacitar a los funcionarios en el manejo de la Web y del correo Institucional.</p>
<p>ACCIONES</p>	<p>1.-Dotar de un funcionario responsable que tenga las competencias profesionales y que tenga la responsabilidad de coordinar todos los esfuerzos comunicacionales del Establecimiento.</p> <p>2.-Destinar 10 horas pedagógicas semanales a un docente cuya</p>

	<p>responsabilidad será mantener actualizada la Página Web.</p> <p>3.- Rediseñar la página Web del Instituto, haciéndola más amigable, interactiva y en la que todos los estamentos tengan un link informativo actualizado.</p> <p>4.- Crear un Consejo representativo de todo los estamentos que tenga como finalidad armonizar los modos y los contenidos de información.</p> <p>5.- Crear un boletín virtual y físico semanal que sintetice las principales informaciones de la semana.</p> <p>6.- Recapacitar a los docentes y funcionarios en el uso del correo Institucional.</p>
<p>INDICADORES</p>	<p>1. Contratación de profesional</p> <p>2.- Modificación de contrato al docente.</p> <p>3.- Pagina Web modificada y construida.</p> <p>4.- Consejo Constituido.</p> <p>5.- Creación y distribución del Boletín informativo.</p>

	6.- Ejecución de la Jornada de capacitación.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<p>1.-Contratación de funcionario responsable.</p> <p>2.-Modificación de contrato al docente que se le asigna más horas.</p> <p>3.-Actas de Constitución y de funcionamiento del Consejo de Coordinación.</p> <p>4.-Ejemplares del Boletín Informativo.</p> <p>5.-Acta de la Jornada de Capacitación de los Docente y funcionarios en el uso del correo.</p> <p>6.-Edición de la página Web rediseñada.</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales competente • Horas docentes. • Espacio físico y mobiliario existentes • Material fungible (Lápices, resmas, gomas, etc...) • Mejorar el uso de la conectividad interna.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de dos equipos computacionales de amplia capacidad. • Consumos básicos disponibles <p>Valor aproximado anual \$7.500.000</p>
--	---

PLAN DE MEJORAMIENTO:

AREA DE PROCESO	GESTIÓN CURRICULAR
DIMENSIÓN	Preparación de la Enseñanza
PRACTICA DEFICITARIA	Déficit en la Comprensión y Fluidez lectora de los estudiantes.
OBJETIVO GENERAL	Generar un conjunto de acciones Institucionales destinadas a mejorar la capacidad de fluidez y comprensión lectora de los estudiantes de primero de enseñanza media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	1.-Capacitar y sensibilizar a los profesores en la temática fluidez y comprensión lectora.

	<p>2.-Evaluar la capacidad lectora de los estudiantes de primero enseñanza media 2013.</p> <p>3.- Readecuar el horario académico de los estudiantes destinando los 15 primeros minutos de la jornada a la lectura silenciosa.</p> <p>4.-Dotar de textos y mobiliario necesario para la implementación de este Plan de mejoramiento de la lectura.</p> <p>5.-Confeccionar cuatro pruebas estandarizadas que permitan bimestralmente conocer el avances de los estudiante en el tema de comprensión y fluidez lectora.</p> <p>6.-Evaluar a través de la modalidad FODA semestralmente la implementación de este plan con el propósito de reformularlo.</p>
ACCIONES	<p>1.- Capacitar y sensibilizar a los docentes en la temática de comprensión y fluidez lectora en la modalidad de intervención que se propone.</p>

	<p>2.- Evaluar la capacidad lectora de los estudiantes de los primeros medios del 2013.</p> <p>3.- Disponer que en los primeros medios a contar del mes de Abril los 15 minutos iniciales de la jornada escolar serán destinados a la lectura silenciosa, supervisados por el profesor de asignatura que le corresponde por horario.</p> <p>4.- Dotar de variados textos acorde a la edad y desarrollo de los educandos, para que opcionalmente sean leídos.</p> <p>5.- Dotar a las salas de clases de primeros medios de un estante para guardar los textos de lectura.</p> <p>6.-Confeccionar pruebas estandarizadas que permitan evaluar los avances en la lectura y comprensión de los alumnos de los cursos focalizados</p>
INDICADORES	<p>1.- Docentes capacitados</p> <p>2.-Evaluación de los estudiantes realizados.</p>

	<p>3.- Alumnos leyendo los 15 primeros minutos de la jornada.</p> <p>4.-Dotación por curso de textos para lectura de los estudiantes.</p> <p>5.- Dotación de Estantes por sala de primero medio.</p> <p>6.- Set de pruebas de medición de avance en la comprensión y fluidez lectora.</p>
<p>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</p>	<p>1.-Acta de Consejo de profesores en que se capacitarán los docentes.</p> <p>2.-Registros fotográficos,</p> <p>3.- Página Web,</p> <p>4.-Boletín informativo.</p> <p>5.- Lista de asistencias.</p> <p>6.- Instrumento de evaluación de los estudiantes.</p> <p>7.- Registro de los resultados de la evaluación.</p>

	<p>8.- Registro en leccionario por asignatura del tiempo destinado a la lectura.</p> <p>9.- Estantes con libros y textos suficientes destinados a la lectura de los estudiantes.</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Profesores de Primero Medio • Espacio físico y mobiliario existentes • Material fungible (Lápices, resmas, tinta impresora, gomas, etc) • Libros y textos • Estantes • Consumos básicos disponibles <p>Valor aproximado anual \$5.000.000</p>

PLAN DE MEJORAMIENTO:

AREA DE PROCESO	CONVIVENCIA ESCOLAR
DIMENSIÓN	Formación Personal y apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes

PRACTICA DEFICITARIA	Se observa una carencia en el reconocimiento y trabajo con los trastornos y problemas de aprendizaje que tienen los estudiantes de primero medio.
OBJETIVO GENERAL	Implementar un sistema destinado a pesquisar a los estudiantes de primero medio que presentan problemas de aprendizaje y trabajar en la superación y/o nivelación de los mismos con mira de que continúen sus estudios de enseñanza media.
OBJETIVO ESPECÍFICO	<p>1.-Contratar dos jornadas de Psicopedagogas para que implementen el Programa que se señala.</p> <p>2.- Evaluar psicopedagógicamente, con el apoyo de estudiantes de la carrera de Psicopedagogía, a los 440 alumnos de primero medio.</p> <p>3.- Educar, sensibilizar y socializar a la comunidad docente entorno a la necesidad de entregar una atención educativa a los jóvenes con problema de aprendizaje.</p> <p>4.-Brindar atención profesional a los alumnos con problema de aprendizaje en su sala de clase.</p>

	<p>5.-Estimular e implementar un trabajo mancomunado apuntando a la metodología, desarrollo de clases y evaluaciones, entre los profesores de asignatura y los psicopedagogos, en lo referido a la atención de los alumnos con problema de aprendizaje.</p> <p>6.- Acordar con la carrera de psicopedagogía de la Universidad de Playa Ancha un convenio destinado a que los alumnos de los últimos años evalúen técnicamente a los estudiantes de primer año de enseñanza media.</p>
<p>ACCIONES</p>	<p>1.- Dotar al establecimiento de dos psicopedagogos que trabajaran de preferencia con los primeros medios.</p> <p>2.-Evaluar psicopedagógicamente a los todos los estudiantes de primero de enseñanza media 2013 a objeto de reconocer si presentan problemas de aprendizaje,</p> <p>3.-Educar, sensibilizar y socializar a la comunidad docente entorno a la necesidad de trabajar con estudiantes que presentan problemas de</p>

	<p>aprendizaje que regularmente vienen de arrastre.</p> <p>4.- Implementar paralela a la Jornada Escolar un sistema de atención de alumnos con problemas de aprendizaje.</p> <p>5.- Generar un sistema de coordinación entre los docentes de aula y los psicopedagogos intervinientes, para que dé preferencia los problemas pesquisados sean trabajados en la sala de clase.</p> <p>6.- Desarrollar un plan permanente que busque la formulación de pruebas diferenciada entre los docentes de aula y los psicopedagogos.</p> <p>7.- Convenir con la carrera de Psicopedagogía de la Universidad de Playa Ancha un plan destinado a que alumnas de los últimos años evalúen a los estudiantes de primero medio.</p>
<p>INDICADORES</p>	<p>1.- Contracción de Psicopedagogos</p> <p>2.-Evaluación Psicopedagógica de los estudiantes.</p> <p>3.-Docentes educados y sensibilizados con el tema.</p>

	<p>4.- Alumnos con trastornos de aprendizaje atendidos en sus aulas.</p> <p>5.- Coordinación entre profesionales docente de aula y psicopedagogos</p> <p>6.- Implementación de evaluación diferenciada.</p> <p>7.- Convenio de Colaboración firmado entre la UPLA y el INSUCO</p>
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<p>1.- Contrato laboral de Psicopedagogo (a).</p> <p>2.- Instrumentos de evaluación psicopedagógica.</p> <p>3.- Acta de Consejo de Profesores en que se educó y sensibilizó en el tema.</p> <p>4.-Registro de alumno (a) asistentes a clase.</p> <p>5.-Bitácora de constancia del trabajo entorno a los casos definidos.</p> <p>6.-Pruebas diferenciadas</p> <p>7.- Convenio de Colaboración</p>
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • Dos psicopedagogos (as) jornada completa.

	<ul style="list-style-type: none">• Espacio físico y mobiliario existentes• Material fungible (Lápices, resmas, tinta impresora, gomas, etc.)• Consumos básicos disponibles.• Colación para atender a los estudiantes en cuatro oportunidades.• Equipos de computación.• Data Show.• Confección de formularios de atención y derivación.• Literatura de apoyo a los profesionales.• Batería de Test para evaluar los trastornos del aprendizaje. <p>Valor aproximado anual \$8.000.000</p>
--	--

BIBLIOGRAFÍA

1. Liderazgo para una Gestión de Calidad Tomo II. Pag 309
2. Inés Aguerro pág. 223 módulo 2 tercer trimestre. Magister en Educación; Mención en Educación.
3. Módulo Tercer Semestre pág. 271 Modelos de Calidad
4. SACGE, p.3
5. Tomo II Liderazgo para una Gestión de Calidad. Pág. 302
6. Tomo II Liderazgo para una Gestión de Calidad Pág. 297

7. Tomo II Liderazgo para una Gestión de Calidad. Pág. 291
8. Informe 623, Asuntos Públicos ORG) Palma, Andrés (2007, 13 de Agosto), Informe N°623: Sobre la distribución del Ingreso y la Riqueza en Chile).
9. : www.media.Mineduc.cl
10. PMI INSTITUTO SUPERIOR DE COMERCIO DE VALPARAÍSO AÑO 2011
11. Cañal de León, 2002: 11-12, aparecida en el Tomo II pág. 14),

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

12. Informe 623, Asuntos Públicos ORG Palma, Andrés (2007, 13 de Agosto), Informe N°623: Sobre la distribución del Ingreso y la Riqueza en Chile).
13. Tesis Evaluación de la Malla Curricular por parte de los Alumnos del INSUCO de Valparaíso. Autora Victoria Valdebenito MacFarlane
14. Jaime Carbonell Cañal de León, 2002: 11-12, Tomo II pág. 14
15. Chile, Ministerio de Educación [MINEDUC] (1998). Proyecto educativo institucional: la reforma en marcha. MECE Media- C.P.E.I.P
16. Lavín, S; y del Solar, S (2000). El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar. Lom Ediciones.
17. Lavín, S; del Solar, S; y Padilla, A. (1997). El proyecto educativo institucional como herramienta de construcción de identidad: Guía metodológica para los centros educativos. Extraído en Mayo 2007 de <http://www.unap.cl/~jsalgado/subir/ELPEILAVINDELSOLAR>.
18. http://www.planesdemejoramiento.cl/documentos/man_pla

