



MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

TRABAJO DE GRADO II

Ana Ma. Soto Retamal

Julio Edo Soto Retamal

Marzo 2013

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Y

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

LICEO TÉCNICO PROFESIONAL

DR. RIGOBERTO IGLESIAS BASTIAS

LEBU

3.- INDICE

Introducción	4
Marco Teórico	6
Dimensionamiento del Establecimiento	8
Análisis del Diagnóstico Situacional	15
Desarrollo de los Descriptores	20
Análisis de los resultados	21
Plan de Mejoramiento	23
Monitoreo	36
Carta Gantt	37
Bibliografías	40
Conclusiones	41

4.- INTRODUCCIÓN

El plan de mejoramiento, es un instrumento que sirve para consolidar procesos de cambios a través de pasos orientados a eliminar en lo posible las debilidades y posibilitar el desarrollo de acciones hacia el mejoramiento continuo.

Como uno de los frutos más significativos del proceso de autoevaluación institucional de nuestro Liceo, es este documento como ruta para un plan general de mejoramiento 2013-2014 que se tratará llevar a cabo gradualmente a medida que se formule el plan operativo anual que va dando vida a los enunciados del Proyecto Educativo Institucional PEI.

En este documento se manifiestan las acciones de mejoramiento de todas las áreas del modelo gestión: liderazgo, gestión curricular, convivencia escolar y gestión escolar, haciendo énfasis en aquellos que afectan de manera directa el desarrollo de la gestión académica.

Finalmente este diagnóstico permite a los establecimientos obtener un análisis de la situación actual de su gestión, confiriéndole un listado de fortalezas y oportunidades de mejoramiento institucional. Junto con ello reconoce que hay que situar e emplazar una manera metodología de autor reflexión acerca de la gestión de la organización.

Este diagnóstico tiene dos resultados: el primero, proveer de un diagnóstico de la realidad institucional y el segundo, iniciar un proceso de implementación de acciones tendientes a mejorar la calidad de los procesos que se desarrollan en la escuela, para alcanzar niveles de calidad en los aprendizajes de los estudiantes .

Es por esta razón que la autoevaluación se entiende como un sistema de mejoramiento continuo pues no implica acciones aisladas sino que la producción de un círculo virtuoso que se inicia con la reflexión interna de docentes, directivos, sostenedores y estudiantes, para avanzar en acciones de mejora.

A partir de lo anterior, es fundamental el análisis de los resultados del diagnóstico por toda la comunidad educativa, los cuales decidirán las áreas prioritarias a intervenir con sus objetivos, estrategias, ámbitos a mejorar y líneas de acción.

5.- MARCO TEORICO

La Reforma Educativa Chilena del año 1990 al 2004 plantea como su eje central la transformación curricular en todos sus niveles. Este es el eje de cambio central, basado en un enfoque constructivista similar al empleado en la reforma española^Z a la cual se suma *una línea de refuerzo de la profesionalización docente*, que incluye aumento sistemático de remuneraciones, incorporación de incentivos, pasantías en el exterior, perfeccionamiento fundamental, cambios en la formación inicial y premios de excelencia. También se agrega una *línea de implementación de la jornada escolar completa* en los establecimientos escolares del país. *Programas de mejoramiento de la calidad y equidad*, de apoyo de iniciativas focalizadas, que incluye el P-900, el ahora Programa Enlaces de informática educativa, el Proyecto Montegrande de liceos de anticipación y otras iniciativas que se fueron desarrollando con el avance de la reforma y, ciertamente, la *línea de reforma curricular*, dirigida a construir y aplicar un nuevo marco curricular mínimo (García-Huidobro y Cox 1999: 25)

Las políticas en las cuales se asienta la reforma son: de calidad y equidad de la educación; de cambios incrementales, abiertos a la iniciativa de actores y del entorno, orientados a la escuela como eje de acción (García-Huidobro y Cox 1999: 27-28).

El Plan de Mejoramiento Educativo es una oportunidad de ordenamiento de los esfuerzos que se hacen al interior del Establecimiento para mejorar sus resultados de aprendizajes.- Los Planes de Mejoramiento Educativos se elaboran desde el análisis de las áreas del Modelo de Calidad de la Gestión escolar, asumido por el Ministerio de Educación en el 1) Marco de la Ley de Aseguramiento de la Calidad y Equidad de la Educación (SAC – Ley 20.529 que es el sistema de Aseguramiento de la calidad pone el acento en asegurar una educación de calidad para que todos los niños y jóvenes tengan un acceso más equitativo o mayores oportunidades en el futuro y 2) la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP- Ley 20.248).- El aspecto más importante de esta Ley lo constituye la obligatoriedad de diseñar e implementar un Plan de Mejoramiento en cada una de las escuelas clasificadas como

emergentes, es decir, es un financiamiento del sistema educativo asociado a la entrega de recursos por prestación de servicios educativos y a los resultados que alcanzas a los y las alumnos y alumnas.

6.- DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO

6.1 RESEÑA HISTÓRICA:

El Liceo Técnico Profesional Doctor Rigoberto Iglesias Bastías tuvo origen la "Escuela de Artesanos" creada por Decreto Supremo de Marzo de 1943, siendo Presidente de Chile Don Juan Antonio Ríos Morales.

Su primer Director fue el Sr. Eduardo Jorquera Muñoz, secundado en la ardua tarea de dirigir el colegio por el Inspector General Sr. Manuel Huenchullán Reyes.

En 1944, comienzan sus funciones, con una matrícula de 43 alumnos, en las dependencias de la Sociedad de Socorros Mutuos.

Entre 1952, las dependencias cambian producto de la compra de terrenos por parte del Estado de Chile, y se sitúan en los antiguos terrenos de la Sociedad Larroulet Hermanos.

En el año 1957, la "Escuela de Artesanos" cambia de nombre, pasando a denominarse "Escuela Industrial de Lebu", esto debido a la implementación de un nuevo Plan de Estudio denominado Plan Pardo, llamado así por ser obra especial del Director General de la rama Técnico Profesional de ese entonces, don Hernán Pardo Freire.

Múltiples circunstancias han ido transformando la fisonomía externa e interna de este establecimiento educacional, como por ejemplo: el violento terremoto del 21 y 22 de Mayo de 1960, que destruyó gran parte de la Escuela; como también aquel voraz incendio del 5 de Diciembre de 1968, que consume 9 salas de clases más las ocupaciones de la Biblioteca.

Estos avatares nos han hecho más resilientes, hemos internalizado que el esfuerzo, la determinación, la energía y la iniciativa de toda la comunidad escolar (llámese directivos, profesores, alumnos y apoderados) han logrado encumbrar a este Establecimiento Educacional, como uno de los mejores de la Provincia de Arauco.

En Diciembre de 1971, también por Decreto Supremo, la Escuela Industrial pasa a denominarse "Instituto Politécnico", junto a otras seis escuelas en todo el territorio nacional. Posteriormente, por Decreto N° 1059 del 22 de Septiembre de 1978, pasa a denominarse "Liceo Politécnico B-54" de Lebu.

Es en 1983, cuando el Ministerio de Educación, dispone que todos los establecimientos de Enseñanza Media Técnico-Profesional, optimizaran los Planes y Programas de estudios para adecuarlos a la realidad de cada región. Como resultado de este trabajo en junio de 1985, se aprueban los Planes y Programas Especiales

de Estudio del Segundo Ciclo de Educación Media Técnico-Profesional para nuestro Liceo, que se comienzan a aplicarse ese mismo año hasta el año 1992, en las especialidades de: Secretariado Administrativo, Atención de Párvulos, Vestuario, Construcción Habitacional, Mecánica de Máquinas Herramientas, Electromecánica y Explotación de Minas de Carbón.

Producto de las nuevas implementaciones que comienzan a llegar al colegio, el año 1986, se decide demoler del antiguo colegio, para proceder a la edificación de una moderna obra que constará de dos pisos para el sector de las salas de clases, siendo una parte importante de este proyecto, la construcción del Internado que albergará a los alumnos de zonas rurales de la ciudad de Lebu, y de aquellos provenientes de comunas como Cañete, Curanilahue, Contulmo y Tirúa, entre las más importantes. El nuevo inmueble educacional fue entregado el año 1988, con talleres para cinco especialidades.

A partir de al 1992 el colegio opta por comenzar a llamarse Liceo Técnico Profesional Dr. Rigoberto Iglesias Bastías en honor al científico oncólogo lebuense que adquirió fama mundial al experimentar en cuyes de laboratorios y descubrir tumores ováricos que pudieron ser estudiados y mejorar con ello la sobrevivencia de mujeres aquejadas por este mal.

Nuestro Liceo Dr. Rigoberto Iglesias Bastías ha estado adscrito a numerosos Proyectos de Mejoramiento Educativo a nivel nacional e internacional. Es así como en el año 1999, el Daem de Lebu, por invitación de la Corporación de Investigación Tecnológica (INTEC-CHILE), accede a un intercambio de profesores y alumnos entre nuestro Colegio con el Instituto Félix Fechenbach de Detmold (Alemania).

En el año 2000 se postula al Proyecto de Integración Educativa cuyo objetivo es crear las instancias de integración para que los alumnos con algún tipo de discapacidad, tengan el apoyo de sus profesores de asignaturas, su familia y especialistas en atención de necesidades educativas especiales y lograr, con este trabajo en equipo, egresar de la Enseñanza Media Técnico Profesional.

En ese mismo año, el Liceo se suma al Proyecto de LICEO PARA TODOS, enfocado a contribuir que los jóvenes permanezcan en la Enseñanza Media, alcanzando los doce años de escolaridad y accediendo a una oferta educativa de calidad.

Los docentes del Liceo, sean estos del Plan Común o del Plan de Especialidades, de una u otra manera han estado accediendo a todo tipo de perfeccionamiento docente, logrando varias pasantías internacionales que los han llevado a replicar lo aprendido en Pasantías a nivel comunal.

En el año 2005, este establecimiento Técnico Profesional es invitado a ser partícipe de la Red de Articulación Metalmeccánica de la Octava Región (RAM BIO BIO) mediante la Línea de acción N°6 del Proyecto en su actividad denominado "Laboratorios y talleres potenciados con recursos aportados por la Red", recibiendo en comodato, por parte de ésta, un Banco Óleo Hidráulico que colaborará en la práctica de los alumnos de la especialidad de Mecánica del Liceo.

Nuestro colegio tiene siete especialidades, de las cuales 6 han sido acreditadas por Chile Califica.

En la evaluación docente del año 2007, no nos sorprendió al comprobarse que el trabajo técnico pedagógico va por el camino correcto, logramos que dos profesoras de Lenguaje y Comunicación y dos profesoras de Educación Matemáticas fueran catalogadas como profesoras destacadas.

La Historia del Liceo Rigoberto Iglesias todavía se está escribiendo, esperando que nuevos hitos en el ámbito pedagógico técnico y profesional nos haga posicionarnos de un lugar relevante a nivel nacional e internacional, contamos con ello con un excelente equipo, alumnos esforzados y apoderados comprometidos. Por lo que no se sorprendan cuando logremos ser el mejor colegio técnico profesional de la región

2.2 NUESTRO ENTORNO

La comuna de Lebu, se encuentra ubicada en la provincia de Arauco Octava Región, distante 145 km de la capital regional, siendo esta su capital provincial su población alcanza a los 25035 habitantes , de los cuales el 87,84 % es urbana y el 12,16,% es rural, en la que también se cuenta el territorio Insular de Isla Mocha. Colinda por el Norte con la comuna de Arauco separado por el río Quiapo, al Sur con la comuna de los Alamos y el Océano Pacífico, al Este con la comuna de los Alamos y Curanilahue y, al Oeste con el Océano Pacífico.

Esta se ubica en la parte baja de la cordillera de la costa, producto de esto su clima es el típico de la zona sur, razón por la cual el período invernal es bastante largo y lluvioso en aproximadamente 6 meses, de topografía muy variada, y un 65% de déficit en calzadas sin pavimentos.

La superficie territorial alcanza a los 561 km², que en relación a la superficie regional representa el 1,52% y un 0,07% respecto de la nacional.

El 98,7 % de la superficie comunal pertenece a área rural, el mayor porcentaje de esta se encuentra ocupado por bosques de pino insigne y eucaliptos, en menor escala se ubica el bosque nativo como asimismo los terrenos destinados al área de cultivos agrícolas, el 1.29 % restante pertenece al área urbana con la mayor concentración de población y una superficie que alcanza a 7,24 km², esto es de

acuerdo a como se ha definido en el plan regulador comunal, su densidad poblacional alcanza a los 44,62 habitantes por km².

La comuna presenta problemas en relación con la generación de empleo, situación fuertemente influenciada por la alta cesantía que existe, siendo su causa principal la falta de fuentes laborales fijas, el desarrollo económico y productivo se basa fundamentalmente en la pesca artesanal, hoy también deteriorada a raíz del terremoto que azotó nuestra región en febrero del 2010; en menor grado se ubican la actividad forestal, la agricultura y ganadería.

A pesar que un alto porcentaje de la población se ubica en el nivel de pobres, ésta ha podido resolver problemas en la calidad de vida de las personas, que con el correr de los años se ha estado superando en forma paulatina, tal es así que hoy en día podemos ver con satisfacción los avances logrados por ejemplo en la infraestructura vial urbana, en educación, vivienda, etc., pero sin lugar a dudas los mayores esfuerzos se han orientado en mejorar la calidad de vida de sus habitantes, sobre todo en aquellos sectores periféricos que carecían de los servicios básicos más importantes, eso hoy en día es una etapa superada como así lo muestran las estadísticas recogidas en el último censo.

A continuación se presenta una serie de matrices y tablas con las metas de efectividad, resúmenes del diagnóstico y metas de aprendizajes así como el diagnóstico de las prácticas institucionales, con el propósito de facilitar una visión amplia e integradora de los resultados actuales, que permitan la determinación de acciones a considerar en el primer año del Plan de Mejoramiento Educativo en el Liceo.

6.1 Información General:

RDB	5021
Nombre	Liceo Politécnico Dr. Rigoberto Iglesias B.
Fono	2512717
Email	Pascualmelita1@hotmail.com

6.2 Ubicación:

Dirección	Saavedra 138
-----------	--------------

Región	Del Bío-Bío
Departamento Provincial	Arauco
Provincia	Arauco
Comuna	Lebu

6.3 Características

Tipo de Establecimiento	Técnico Profesional
Clasificación SEP	Emergente
Dependencia	Municipal - Daem

6.4 Responsables

6.4.1

Sostenedor	69160300
Nombre	Ilustre Municipalidad de Lebu
Fono	041-2511933

6.4.2 Director

Rut	7791101-4
Nombre	Pascual Alejandro Melita Vinett
Fono	041- 2519289
Email	Pascualmelita1@hotmail.com

6.5 RESULTADOS EDUCATIVOS:

6.5.1 SIMCE 2° Medio

	Resultados Año 2006		Resultados Año 2008		Resultados Año 2010	
	N° Estu- diantes	Puntaje Promedio	N° Estu- diantes	Puntaje Promedio	N° Estu- diantes	Puntaje Prome- dio
Asignaturas						
Matemáticas	232	224	179	219	158	223
Lectura	232	230	179	227	158	235

6.5.2 PRUEBA DE SELECCIÓN UNIVERSITARIA

Año	Rbd	Lenguaje y Co- municación	Matemáticas	Ciencias	Hist y Cs Soc.
2010	5021	392	403	379	403
2011	5021	400	405	380	384
2012	5021	393	395	407	388

6.5.3 RETIRO

Año	Rbd	Total als Retirados	% Als Retirados
2009	5021	51	5.5 %
2010	5021	136	15.4%
2011	5021	69	8.9%

6.5.5 REPITENCIA

Año	Rbd	Total als Reprobados	% Als Reprobados
2009	5021	136	14-6 %
2010	5021	56	6.3%
2011	5021	81	10.5 %

6.6 APROBACIÓN:

6.6.1 LENGUAJE

Nivel de Educación	Año 2009	Año 2010	Año 2011
1° Medio	184	166	167
2° Medio	197	156	154
3° Medio	153	169	153
4° Medio	164	154	187

6.6.2 MATEMATICAS

Nivel de Educación	Año 2009	Año 2010	Año 2011
1° Medio	198	160	176
2° Medio	194	158	174
3° Medio	157	189	162
4° Medio	163	163	190

6.6.3 CS SOCIALES

Nivel de Educación	Año 2009	Año 2010	Año 2011
1° Medio	215	180	182
2° Medio	222	174	166
3° Medio	175	198	160
4° Medio	179	168	190

6.6.4 CS NATURALES

Nivel de Educa- ción	Año 2009	Año 2010	Año 2011
1° Medio			227
2° Medio			180
3° Medio tp			170

4° Medio tp			196
-------------	--	--	-----

7.- ANALISIS DEL DIAGNOSTICO SITUACIONAL

(Áreas y Dimensiones).

A continuación se presenta un resumen del Diagnostico Situacional del Liceo Rigoberto Iglesias Bastias , el cual fue realizado por el Equipo Técnico Directivo, Consejo de Profesores , representantes del Centro de Alumnos y directiva del Centro de Padres y Apoderados, en el cual se presentas las áreas, las dimensiones y sus descriptores y sus valores. Del resumen general se obtienen las áreas y dimensiones que serán abordadas en el Plan de Mejoramiento Educativo. Siendo éstas áreas a abordar aquellas de un menor valor.

AREAS	DIMENSIONES POR AREAS CON SUS DESCRIPTORES	VALOR
Liderazgo	Visión Estratégica y Planificación	
	<input type="checkbox"/> Existen prácticas de Planificación del Establecimiento.	2
	<input type="checkbox"/> Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades.	1
	<input type="checkbox"/> Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.	1
	Conducción y Guía	
	<input type="checkbox"/> Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de	2

	<p>toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.</p> <p><input type="checkbox"/> Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.</p> <p>Información y Análisis</p> <p><input type="checkbox"/> 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.</p> <p><input type="checkbox"/> 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.</p>	<p>2</p> <hr/> <p>2</p> <hr/> <p>3</p>
<p>Gestión Curricular</p>	<p>Organización Curricular</p> <p><input type="checkbox"/> Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización.</p> <p><input type="checkbox"/> Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los OFCMO.</p> <p>Preparación de la Enseñanza</p> <p><input type="checkbox"/> Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.</p> <p><input type="checkbox"/> Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes</p>	<p>3</p> <hr/> <p>2</p> <hr/> <p>1</p> <hr/> <p>2</p>

	<p>sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.</p> <p><input type="checkbox"/> Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.</p>	2
	<p>Acción Docente en el Aula</p> <p><input type="checkbox"/> Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.</p>	2
	<p><input type="checkbox"/> Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.</p>	2
	<p><input type="checkbox"/> 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.</p>	2
	<p>Evaluación de la Implementación Curricular</p> <p><input type="checkbox"/> Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.</p>	2
	<p><input type="checkbox"/> Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o subciclos, establecidos en el Marco Curricular.</p>	2
	<p><input type="checkbox"/> Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.</p>	2

Convivencia Escolar	Convivencia Escolar en función del PEI <input type="checkbox"/> 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.	3
	<input type="checkbox"/> 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.	2
	Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes <input type="checkbox"/> Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.	3
	<input type="checkbox"/> Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.	3
	<input type="checkbox"/> Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.	3
Gestión de Recursos	Recursos Humanos <input type="checkbox"/> Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.	2
		2

	<input type="checkbox"/> Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales. Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos	2
	<input type="checkbox"/> Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.	
	<input type="checkbox"/> Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	2
	Procesos de Soporte y Servicios <input type="checkbox"/> Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.	2
	<input type="checkbox"/> Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.	2

8.- DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES

(Evidencias y niveles).

De acuerdo al análisis del Diagnóstico Institucional, se ha determinado que las siguientes dimensiones y sus evidencias son prioritarias a mejorar en el PME.

Dimensiones	Nivel	Evidencias
Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades.	1	Existe el PEI, pero los directivos lo revisan según sus conveniencias (convenios, proyectos, etc) No se ha realizado una actualización con toda la comunidad liceana.
Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.	1	Las acciones de mejoramiento provienen del Ministerio, las cuales se enlazan con las metas Institucionales. No hay seguimiento ni tampoco evaluación.
Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.	1	Existen prácticas pero es mínima la coherencia con el PEI, por no estar éste actualizado. Por lo tanto la cobertura curricular se realiza en base a lo que emana del Ministerio de Educación.

9.- ANALISIS DE RESULTADOS.

A través de la observación e investigación de los distintos datos del Establecimiento Educacional llegamos a lo siguiente:

- Existen puntos críticos en las áreas de Liderazgo y Gestión Curricular, los que fueron evaluados en el nivel 1, en donde existe el elemento pero su despliegue ha sido parcial.- Por lo tanto nuestro foco será privilegiar las dimensiones que dicen relación con “Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades”, “Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a lo Objetivos y Metas Institucionales” y “ Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y PEI”.
- Llama aún más la atención que la mayoría de dimensiones presentan niveles bajos, en relación a los estándares que un Liceo TP debiera tener, y el máximo lo tienen 6 descriptores con nivel 3, focalizados la mayoría en el área de Convivencia Escolar.-
- Obviamente si logramos revertir los procesos en las áreas deficitarias y/o dimensiones, se creará una especie de “ley de dominó” que llegará, a fin de cuentas, a todas las demás áreas, logrando el cambio esperado por toda la comunidad liceana.-
- Se debe señalar un aspecto positivo en el diagnóstico institucional: representantes de los padres y apoderados y alumnos/as estaban agradecidos que sus opiniones fuesen tomados en cuenta.-
- En definitiva, y viendo las causas y factores asociados al problema identificado, se está en condiciones de planificar un Proyecto que llevará a solucionar estos nudos.-

- Si bien es cierto nuestro establecimiento al ser técnico profesional su misión no es que nuestros estudiantes prosigan estudios Universitarios, lo que podemos validar con los resultados de las distintas pruebas de medición, las cuales nos muestran una irregularidad en cuanto a los resultados año a año, es claro que se hace un gran trabajo por lograr mejorar los resultados para así, con una enseñanza de calidad ,darles mayores posibilidad de concretar su proyecto de vida.

10. PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

NOMBRE:” Avancemos, cada día, hacia un futuro mejor”

Objetivo General: En los próximos cuatro años, nuestro Liceo desea optimizar los niveles de aprendizaje de los estudiantes y desplegar las competencias profesionales de los docentes, en un clima que favorezca la unión y compromiso de las y los docentes y los padres y apoderados en el Proyecto Educativo de la escuela.

Área: Gestión curricular				
Meta: Optimizar las planificaciones clase a clase y los instrumentos de evaluación del 100% de los profesores.				
Objetivos esperados	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos
Instalar un sistema de planificación y preparación de la enseñanza	Especificar espacios y tiempos fijos para la planificación.	Jefe de UTP	Abril	Calendario de planificación detallado
	Consensuar una matriz de planificación para el Liceo, que considere la opción del trabajo TP y CH.	Jefe de UTP	Abril – mayo	Matriz terminada y validada por los docentes
	Concertar los criterios y maniobras que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje, sin olvidar los criterios de diversidad.(nee)	Jefe de UTP	Reuniones semanales	Material de apoyo. Acta de acuerdos Criterios básicos de planificación Matriz de planificación
	Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones a partir del			Extensión horaria todos los docentes

forma proactiva	Implementación sistema de evaluación que promueva las capacidades de elaboración y aplicación de instrumentos por parte de los docentes.		Junio a Diciembre	Sistema de evaluación. Mantener archivo con pruebas y guías de ensayo.
-----------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------	---------------------------------------------------------------------------

Área: Liderazgo				
Meta: EL 100% del Equipo Directivo se capacita en su el rol en el contexto de una gestión de calidad.				
Objetivos esperados	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos
Equipo directivo capacitado para llevar a cabo actualización del PEI	Capacitar al equipo directivo en gestión escolar (áreas y prácticas efectivas), liderazgo (resolución de conflictos, manejo de equipo,	Director	1er semestre	Contratación ATE, para capacitar equipo directivo. Material informativo y de apoyo. Plan de trabajo Pauta de observación

	<p>motivación u otros aspectos) y seguimiento técnico pedagógico.</p> <p>Elaboración de plan de trabajo específico centrada en la observación y retroalimentación</p> <p>Transmitir, desde el equipo técnico directivo, altas expectativas sobre los estudiantes y los logros que pueden alcanzar.</p>	<p>Jefe de UTP</p> <p>Equipo directivo</p>	<p>Mayo a Diciembre</p> <p>Junio a diciembre</p>	<p>Sistematización, análisis y Retroalimentación información obtenida.</p> <p>Consejo de profesores.</p> <p>Estrategia de cultura de altas expectativas</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Area: Convivencia

Meta: Mejorar en 20% la participación de los padre y apoderados en el proceso educativo de sus hijos/as

Objetivos esperados	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos
---------------------	----------	--------------	--------	----------

Comprometer a padres y apoderados en el apoyo a los procesos de aprendizaje y convivencia de los y las estudiantes	Realización de calendario anual de reuniones mensuales de padres, madres y apoderados(as) que permitan informar, reflexionar y compartir opiniones y motivaciones frente a la realidad educativa de sus hijos e hijas.	Director y Jefe de UTP	Abril	Nº reuniones y cronograma de reuniones anuales Propuesta de temas a tratar en reuniones. Registro de temas tratados.
	Implementar plan de reuniones mensuales con los padres y apoderados.	Profesores jefes de cada curso	Mayo a Noviembre	Registro de asistencia a reuniones
	Monitorear reuniones con padres y apoderados establecidas en el plan. Evaluar la efectividad de los	Jefe de UTP	Mayo a Noviembre	Instrumentos de seguimiento y monitoreo

	temas tratados en las reuniones con los padres y apoderados.	Equipo directivo Consejo escolar	2 veces al año (evaluación semestral)	Pauta de evaluación Actualización plan de reuniones
Desarrollar conductas y modo de convivencia en los estudiantes y comunidad escolar que apoyen el mejoramiento de los aprendizajes y el clima escolar.	Revisión actualización del manual de convivencia	Director Consejo escolar	Agosto	PEI institucional Documento "Manual de convivencia" Manual de Convivencia Actualizado
	Establecer una estrategia de difusión del manual de convivencia	Director Consejo escolar	Septiembre	Manual de convivencia Programa taller Registro de asistentes Sistematización taller Evaluación talleres
	Realizar talleres para padres y apoderados para el apoyo del	Director	2do	

	<p>proceso de enseñanza en el hogar.</p> <p>Realización de jornada de reflexión de los representantes de la comunidad escolar con foco del miramiento de los aprendizajes de los estudiantes</p>	<p>Consejo escolar</p> <p>Director Consejo escolar</p>	<p>Semestre</p> <p>2 en el año</p>	<p>Programa jornada</p> <p>Registro asistentes</p> <p>Sistematización jornada</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Área: Recursos				
Meta: Elaborar y ejecutar un plan que de respuesta a las necesidades de recursos materiales y humanos.				
Objetivos Esperados	Acciones	Responsables	Tiempo	Recursos
Instituir mecanismos de capacitación y perfeccionamiento docente en el uso de las TIC	Definición de requerimientos de perfeccionamientos y capacitación docente en las áreas más débiles en el uso de las TIC	Director	Mayo	Capacitación a Docentes.
		Director	Mayo	Asesoría técnica en

	<p>Seleccionar instituciones que impartan capacitación requerida</p> <p>Reuniones de monitoreo de las prácticas pedagógicas para evaluar la efectividad del uso de las TIC</p>	Director	Mayo a Diciembre	<p>instrumentos de evaluación.</p> <p>Recursos Tecnológicos. Asesoría externa en uso de TIC's en aula.</p>
Complementar los recursos y gestión del establecimiento con los lineamientos, metas y recursos establecidos en el PADEM para el año 2013	<p>Coordinación establecimiento – Asistente social del DAEM para atención profesional en diagnóstico y tratamiento a alumnos que presenten problemas conductuales, emocionales, de aprendizaje que les impidan desarrollarse</p>	Director Asistente social DAEM	Mayo a Noviembre	<p>Capacitación para profesores en detección temprana</p> <p>Protocolos de coordinación y derivación</p> <p>Material informativo del servicio</p>

	<p>adecuadamente en sus actividades escolares.</p> <p>Coordinación para la atención y tratamiento para los alumnos con problemas de visión, audición y postural</p> <p>Monitoreo del mejoramiento de las prácticas pedagógicas y de la coordinación con servicios ofrecidos por el DAEM, y su implementación en el establecimiento</p>	<p>Director Profesores Jefe Asistente Social DAEM</p> <p>Director UTP</p>	<p>Abril - Mayo</p> <p>Mayo a Noviembre</p>	<p>Capacitación para profesores en detección temprana</p> <p>Protocolos de coordinación y derivación</p> <p>Material informativo del servicio</p> <p>Pauta de monitoreo</p> <p>Calendario de actividades</p> <p>Informes de seguimiento</p>
Definir contenidos de una política de recursos	Registro y clasificación de Recursos pedagógicos y	Jefe de UTP	Abril	Registro de recursos existentes

pedagógicos y extracurriculares	Extracurriculares existentes.			
	Elaborar procesos documentados e informados que definen elaboración/adquisición, acceso y formas de uso de recursos pedagógicos y extraescolares	Jefe de UTP	Abril	Documento de Procedimiento
	Adquirir recursos pedagógicos, para mejorar los resultados académicos de los estudiantes.	Jefe de UTP	Abril Mayo	Listado de recursos pedagógicos a adquirir (multimedia, pizarra interactiva, laboratorios de matemáticas, lenguaje y/o ciencias)
	Definir y adquirir recursos para Implementar actividades extracurriculares del	Jefe de UTP	Mayo	Proceso licitación (bases licitación, ofertas licitación, acta de apertura de ofertas, adjudicación oferente).

	establecimiento.			
Incorporar recurso humano de acuerdo a las necesidades prioritarias del Liceo	Identificación recurso humano que apoye las distintas Acciones desarrolladas por el Liceo	Director	Abril	Listado de personal y número de horas correspondiente (por ej. Monitores para talleres Danza española, folklore, gimnasia rítmica, entre otros)
	Definición de perfil y funciones realizar por el recurso humano a contratar.	Director	Abril	Perfil de roles y funciones personal N° de horas.
	Contratar Recurso Humano requerido	Director	Abril – Mayo	Proceso de contratación (llamado a concurso, entrevista laboral, selección de personal).
		Director	Mayo	Reuniones de coordinación

	<p>Coordinación de las actividades a desarrollar por el personal contratado</p> <p>Sistema de monitoreo a la acción realizada por el recurso humano contratado</p> <p>Evaluación desempeño personal contratado.</p>	<p>Director</p> <p>Director</p>	<p>Junio a Diciembre.</p> <p>2 veces al año</p>	<p>Sistema de seguimiento</p> <p>Sistematización monitoreo.</p> <p>Pauta de evaluación.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

Monitoreo del plan

El sistema de monitoreo permitirá hacer un seguimiento al avance de las acciones y al cumplimiento de las metas.

Sistema de monitoreo

Instrumentos	Contenidos	Periodicidad	Responsable
Revisión de Registros actividades	<ul style="list-style-type: none">• Registros de observación de Clases.• Registros de uso de recurso Pedagógicos• Sistematización de temas y opiniones de	Abril a diciembre	Jefe técnico
Elaboración de Informes	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo de reflexión Pedagógica del Consejo de Profesores	Trimestral Trimestral	Jefe técnico

	<ul style="list-style-type: none"> • Informes de ejecución asociado a reuniones, cumplimiento de planificaciones, capacitaciones 		
Reuniones Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de prácticas pedagógicas y detección de necesidades de capacitación y perfeccionamiento 	Mensual	Jefe técnico
Jornadas	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de Planificación del año escolar: inicio, fines de período escolares. 	Una vez	Jefe técnico

	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación SIMCE • Evaluación PSU • Evaluación Fin de año 		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Carta Gantt Primer Año

ACCIONES	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Especificar espacios y tiempos fijos para la planificación.		X								
Consensuar una matriz de planificación para el Liceo, que considere la opción del trabajo TP y CH		X	X							
Concertar los criterios y maniobras que se utilizarán para planificar considerando los resultados de aprendizaje, estableciendo los criterios de diversidad.(nee)		X	X	X	X	X	X	X	X	X

Implementar un sistema de revisión y adaptación de planificaciones a partir del intercambio de experiencias en el aula con todas y todos los docentes del Liceo					X	X	X	X	X	X
Capacitación en metodologías de evaluación a UTP y docentes asociada al uso de recursos pedagógicos y cumplimiento de planificación por niveles y subsectores	X	X	X	X	X					
Elaboración propuesta y presentación de documento de orientaciones de evaluación, retroalimentación y calendario de asesoría dirigido a docentes .				X						
Implementación sistema de evaluación que promueva la proactividad y capacidades de elaboración y aplicación de instrumentos por parte de los docentes.				X	X	X	X	X	X	
Capacitar al equipo directivo en gestión escolar (áreas y prácticas efectivas), liderazgo (resolución de conflictos, manejo de equipo, motivación u otros aspectos) y Seguimiento Técnico Pedagógico	X	X	X	X	X					
Elaboración de plan de trabajo específico para la dirección centrada en la observación y retroalimentación			X	X	X	X	X	X	X	X
Transmitir, desde el equipo técnico directivo, altas expectativas sobre los estudiantes y los logros que pueden alcanzar.				X	X	X	X	X	X	X
Realización de calendario anual de reuniones de padres, madres y apoderados(as) que permitan informar, reflexionar y compartir opiniones y motivaciones frente a la realidad educacional de sus hijos e hijas		X								
Implementar plan de reuniones con padres y apoderados			X	X	X	X	X	X	X	X
Monitorear reuniones con padres y apoderados establecidas en el plan.				X	X	X	X	X	X	
Evaluar la efectividad de los temas tratados en las reuniones-					X					X

Revisión actualización del manual de convivencia						X				
Establecer una estrategia de difusión del manual de convivencia							X			
Realizar talleres para padres y apoderados para el apoyo del proceso de enseñanza en el hogar.						X	X	X	X	X
Realización de jornada de reflexión de los representantes de la comunidad escolar con foco del miramiento de los aprendizajes de los estudiantes				X						X
Definición de requerimientos de perfeccionamientos y capacitación docente en las áreas más débiles en el uso de las TIC			X							
Seleccionar instituciones que impartan capacitación requerida			X							
Reuniones de monitoreo de las prácticas pedagógicas para evaluar la efectividad del uso de las TIC.			X	X	X	X	X	X	X	X
Coordinación establecimiento – Asistente social del DAEM para atención profesional en diagnóstico y tratamiento a alumnos que presenten problemas conductuales, emocionales, de aprendizaje que les impidan desarrollarse adecuadamente en sus actividades escolares.			X	X	X	X	X	X	X	X
Coordinación para la atención y tratamiento para los alumnos con problemas de visión, audición y postural		X	X							
Monitoreo del mejoramiento de las prácticas pedagógicas y de la coordinación con servicios ofrecidos por el DAEM, y su implementación en el establecimiento			X	X	X	X	X	X	X	X
Registro y clasificación de Recursos pedagógicos y Extracurriculares existentes.		X								
Elaborar procesos documentados e informados que definen elaboración/adquisición, acceso y formas de uso de recursos pedagógicos y extraescolares		X								
Adquirir recursos pedagógicos, para mejorar los resultados académicos de los estudiantes.		X	X							
Definir y adquirir recursos para Implementar actividades extracurriculares del establecimiento.			X							

Identificación recurso humano que apoye las distintas Acciones desarrolladas por la escuela.	X								
Definición de perfil y funciones realizar por el recurso humano a contratar	X								
Contratar Recurso Humano requerido	X	X							
Coordinación de las actividades a desarrollar por el personal contratado		X							
Sistema de monitoreo a la acción realizada por el recurso humano contratado		X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación desempeño personal contratado									X

11.- BIBLOGRAFIAS.

BOLÍVAR ANTONIO: "Liderazgo, mejora y centros educativos". Trabajo presentado en la VIII Reunión del Grupo ADEME (Asociación para el Desarrollo y Mejora

de la Escuela), celebrada en julio de 1995 en Madrid. Publicado en A. Medina (coord.): El liderazgo en educación. Madrid, UNED, 1997.

TORRES, Mercedes, "Dirección, liderazgo y gestión escolar", en: Aurora Elizondo (coord.), La Nueva escuela II, México, Paidós, 2001.

Estudios Pedagógicos XXXI, N 1: 113-135, 2005

Reforma y Política Educacional en Chile 1990-2004:El Neoliberalismo en Crisis
Sebastián Donoso Díaz

LINKS

http://www.media.mineduc.cl/usuarios/media/File/2012/Noviembre/Orientaciones-Tecnicas_PME_SEP_2013.pdf

Conclusiones

Los colegios como espacio regulador de las relaciones entre docentes, estudiantes, apoderados y comunidad educativa en general, constituyen una preocupación central del sistema educativo; todo lo que acontece en ellos afecta los procesos de enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. En consecuencia, el PME gira en torno a la promoción, la implementación, el desarrollo, la evaluación, el monitoreo y el seguimiento de las prácticas de los actores involucrados, en la perspectiva de proveer educación de calidad y garantizar la sustentabilidad en el tiempo. Para lograrlo debe existir un ejercicio continuo de corresponsabilidad entre los contextos central, local e institucional y entre estos y los actores del proceso educativo: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

La autoevaluación, la evaluación institucional y la evaluación docente representan un avance positivo en el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, puesto que con el análisis de la información se pueden identificar oportunidades de mejoramiento de las prácticas pedagógicas de docentes y directivos docentes. De este modo, los Planes de Mejoramiento Educativo contribuyen a que los estudiantes obtengan mejores resultados y son una consecuencia de las dinámicas de la evaluación promovidas desde el Ministerio de Educación.

La posibilidad de involucrar a toda la comunidad educativa en la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo, es una instancia de participación, democrática de aprendizaje mutuo en el cual el fin último es mejorar el proceso educativo en su conjunto paso a paso.