



**Magister En Educación Mención
Gestión de Calidad**

Trabajo De Grado II

Diagnóstico Institucional

Y

Plan De Mejoramiento Educativo

Liceo Bicentenario Ignacio Carrera Pinto

Profesor guía:

Pedro Rosales

Alumnos:

María Alejandra Donoso Rodríguez

Gisela Ester Martínez Sepúlveda

Santiago – Chile, noviembre 2016

Diagnóstico Institucional

Y

Plan De Mejoramiento Educativo

Liceo Bicentenario Ignacio Carrera Pinto

Índice

Portada.....	pag.1
Título.....	pag.2
Índice.....	pag.3
Abstract.....	pag.4
Introducción.....	pag.5
Marco Teórico.....	pag.6
Dimensionamiento del Establecimiento.....	pag.7
Análisis de Diagnóstico Situacional (Áreas y Dimensiones).....	pag.31
Desarrollo de los Descriptores (Evidencias y niveles).....	pag.49
Análisis de los resultados.....	pag.69
Plan de Mejoramiento.....	pag.72
Bibliografía.....	pag.112

Abstract

El presente plan de mejoramiento educativo se fundamenta y considera como base de su planificación la etapa uno del ciclo de mejoramiento continuo, e involucra la información relevante recopilada en la etapa de diagnóstico institucional.

Esta etapa implicó reunir, sistematizar información a partir de un dimensionamiento del establecimiento y una autoevaluación institucional, consideró la opinión de los diferentes actores involucrados en el funcionamiento de la institución escolar y para terminar esta primera etapa levantar las evidencias y pasar a la segunda etapa.

Esta última contempló el diseño, implementación y evaluación del plan de mejoramiento de la gestión escolar basado en las conclusiones del diagnóstico institucional del Establecimiento.

Consideramos que este plan de mejoramiento da respuestas a las necesidades de mejoras emanadas de las conclusiones que anteceden el plan de mejoramiento:

Por consiguiente este plan considera en su diseño dos grandes ejes extraídos de las conclusiones del diagnóstico:

1.-La Instalación progresiva en la institución de sistemas coordinados de procesos y evaluación en busca del mejoramiento continuo en las cinco áreas de la gestión escolar.

2.-La Instalación progresiva de procedimientos y prácticas inclusivas de mayor alcance e impacto en los actores de la comunidad educativa en pos de la mejora continua.

Introducción

El presente trabajo es una presentación de la planificación y la gestión que se sustenta en el diagnóstico, análisis y propuesta de un plan de Mejoramiento Educativo del Liceo Bicentenario Ignacio Carrera Pinto.

En la elaboración de este plan participó toda la comunidad educativa: El Equipo de Gestión, Docentes, asistentes de la educación, padres y apoderados y alumnos.

Como estrategia metodológica se desarrollaron reuniones de reflexión pedagógica y grupos de trabajo. Los diferentes actores debieron responder cuestionarios y encuestas que fueron analizadas y consideradas para la toma de decisiones en cuanto a la elaboración del presente plan de mejora.

En la etapa de diagnóstico se detectaron fortalezas y debilidades las que no eran desconocidas por los integrantes de la comunidad educativa. También se evidenció una falta de sistematización en varios procesos, ya que no existía un plan para enfrentarlos. En este sentido el presente trabajo da respuesta a dicha necesidad: Tener un plan que dé cuenta efectiva del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, y modifique efectivamente la poca efectividad de las prácticas instaladas que requieren de cambios profundos en el quehacer de la institución.

Marco Teórico

A partir de año 2006, con la crisis de la denominada revolución pingüina se pone sobre el tapete la imperante necesidad de avanzar hacia el mejoramiento de la calidad y equidad en Educación, hecho que gatilló un cambio en la Ley orgánica de Educación y el surgimiento de un nuevo diseño institucional sustentado en un conjunto de leyes que hoy o La Ley N° 20.529/ 2011 del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Educación Parvularia, Básica y Media tiene como propósito asegurar la equidad frente a los procesos educativos, es decir, que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

La implementación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad, conlleva que los establecimientos educacionales instalen procesos de diagnóstico institucional, elaboración e implementación de Planes de Mejoramiento Educativo que permitan a la institución desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades en ciclos de mejora sucesivos.

La Ley de Subvención Escolar Preferencial, (Ley N° 20.248/2008) que explicita que los sostenedores a través de la suscripción del Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa, deben cumplir con un conjunto de compromisos esenciales para obtener sus beneficios, dentro de los cuales se encuentra la presentación al Ministerio de Educación del Plan de Mejoramiento Educativo. Este Plan se estructura en base a las áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar que son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos.

Dimensionamiento del Establecimiento

I. Identificación del Establecimiento

Nombre	Liceo Bicentenario Ignacio Carrera Pinto
RBD	2329-9
Dirección	Juan Bautista Pastene 1000
Teléfonos	72-2572976
Email	directorlicap@gmail.com
Página web	www.bicentenarioicp.cl
Área	Urbano
Localidad	San Vicente de tagua Tagua
Comuna	San Vicente
Región	VI Región de O'higgins
Nombre de Director	Armin David Neumann Cabrera
Nombre del Sostenedor	Corporación de Desarrollo de San Vicente

Definiciones Institucionales

Misión del Establecimiento
El Liceo Bicentenario Ignacio Carrera Pinto entrega a sus estudiantes una sólida formación de calidad de manera que sus egresados sean portadores de atributos

cognitivos, socio-afectivos y expresivo-motores, integrados e integrales, que los faculten para iniciar un recorrido formativo a lo largo de la vida, permitiéndoles el acceso a estudios superiores, ya sean estos universitarios, profesionales o técnicos, de acuerdo a sus proyectos de vida.

Visión del Establecimiento

Formar personas comprometidas con su proyecto personal y social capaces de enfrentar los desafíos del Siglo XXI, en un marco de desarrollo integral y armónico que considera las dimensiones intelectual, física, afectiva, artística y social, contribuyendo al desarrollo de una sociedad democrática, solidaria y más justa en un mundo de cambios e interdependencia global

Objetivos o propósitos de acuerdo al Proyecto Educativo

- 1.- Promover un clima educativo que motive las experiencias de estudio, favoreciendo la disciplina, respeto y sentimientos de pertenencia a la comunidad del Establecimiento.
- 2.- Desarrollar estudiantes protagonistas y responsables de su proceso formativo, donde el aprendizaje sea concebido no solo como un cambio sino como un proceso de crecimiento personal y armónico, tanto en el plano intelectual, afectivo, artístico, físico y social, mediado por los educadores y acompañado desde la familia.
- 3.- Apreciar, mantener y profundizar la democracia, internalizada en los hábitos personales de interrelación.

Datos generales del Establecimiento

Carácter	No confesional
Fecha de Fundación	24 de julio de 1980
Reconocimiento oficial	Resolución Exenta 5434 del 1981
Dependencia	Corporación Municipal

Tipos de Enseñanza Impartidas	Educación Parvularia
	Educación Básica ✓
	Educación Media ✓
	HC
	Educación Media TP
Especialidades TP	

Tipo de Jornada			
	Completa	Mañana	Tarde
Educación Parvularia			
Educación Básica 1° a 3° Básico			
Educación Básica 4° a 8° Básico	✓		
Educación Media HC	✓		
Educación Media TP			

Síntesis Histórica

El Liceo Bicentenario Ignacio Carrera Pinto de San Vicente de Tagua Tagua, es un establecimiento dependiente de la administración de la Corporación del Desarrollo de la Comuna de San Vicente.

Se Funda el 24 de Julio de 1980, culminando un proceso de gestación iniciado en la Ex Escuela Consolidada de Experimentación. Es cooperador de la función educacional del Estado con el Decreto 5434 de 1981.

El Liceo adscribe a la concepción de ser un establecimiento instituido para, que junto con la familia de los estudiantes, ofrecer a éstos condiciones humanas

culturales, pedagógicas, y ambientales que promuevan y/o faciliten su educación íntegra.

A través de su quehacer educativo procura con sus alumnos el descubrimiento y desarrollo de los valores que promuevan un crecimiento personal equilibrado, que le permita asumir la tarea de construcción y goce del bien común y descubrir cada uno su vocación en vías a la realización personal.

Está inmerso en una comunidad que posee una idiosincrasia propia, valores y tradiciones que se han decantado en el tiempo, la que lo invita a mantener una actitud de respeto, investigación, rescate y promoción de este acervo, como así mismo a crear situaciones educativas, culturales y de recreación que le permitan vincularse positiva y constructivamente con dicha comunidad.

Datos Cuantitativos del Establecimiento

Matrícula, cant. de cursos, por nivel educacional (últimos 5 años)						
Nivel Educacional		Ens. Parv	Ens. Básica	Ens. Ed.media HC	Ens. Ed.media TP	Total
2011	Matricula			1188		1188
	Número de Cursos			33		33
	Alumnos / Cursos	0	0	36	0	36
2012	Matricula		80	1069		1149
	Número de Cursos		3	32		35
	Alumnos / Cursos	0	27	33	0	30
2013	Matricula	0	153	946	0	1099
	Número de Cursos	0	6	30	0	36
	Alumnos / Cursos	0	26	32	0	29
2014	Matricula		174	1081		1255
	Número de Cursos		5	26		31
	Alumnos / Cursos		34	41		38

2015	Matricula		188	1109		1297
	Número de Cursos		6	27		33
	Alumnos / Cursos		31	41		36

Posee anexos (con RBD distinto)	Si		¿Cuántos?	0
	No	✓		

Cantidad de Establecimientos administrados por el sostenedor	0
--	---

II.- CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ESCOLAR

Características Generales

Tipo de Alumno, familias que se atienden y entorno en que está ubicado el establecimiento
<p>El Liceo Bicentenario Ignacio Carrera Pinto es de dependencia Municipal, esta ubicado en la ciudad de San Vicente de Tagua Tagua, que es una ciudad en desarrollo con mucho comercio y que ha ido aumentando la cantidad de habitantes consistentemente, recibiendo a familias que han llegado aquí para vivir tranquilamente, San Vicente esta ubicado en la región de O´Higgins.</p> <p>El Liceo Bicentenario es considerado un centro de desarrollo de aprendizaje y valores tanto en el aspecto personal, académico como familiar de los estudiantes. La mayoría de nuestros estudiantes vienen de familias que trabajan temporalmente durante la época de cosecha, por lo tanto el nivel económico y cultural es bajo. Otro grupo importante de estudiantes pertenecen a familias cuyos padres trabajan el la Faenadora Agrosuper. Estos padres deben realizar diferentes turnos, lo que significa que la vida y apoyo familiar es escaso. Los estudiantes son jóvenes diversos y mayormente mantienen un ambiente de respeto y tolerancia, como también una actitud de preocupación y esfuerzo para mejorar su rendimiento</p>

académico.

Establecimiento adscrito al régimen de Subvención Escolar Preferencial (SEP)	Si	✓	Porcentaje de Estudiantes Prioritarios	50%
	No			

Porcentaje de estudiantes en condición de vulnerabilidad social por nivel según Simce 2012 varía entre...	4° Básico		8° Básico		2° Medio	47,01 y 67,00

Datos socioeconómicos	Grupo Socioeconómico SIMCE		Medio Bajo	
	IVE_SINAE			
	IVE-SINAE Ed. Básica	76,8%	IVE-SINAE Ed. Media	70,2 %
	Comuna	66,7 %		


Escolaridad promedio de padres 4° Básico estimación SIMCE	
Escolaridad promedio de padres 8° Básico estimación SIMCE	9 y 10 años de escolaridad
Escolaridad promedio de padres 2° Medio estimación SIMCE	9 y 10 años de escolaridad
Ingreso promedio del hogar 4°	

año de Enseñanza Básica (\$) - Estimación SIMCE	
Ingreso promedio del hogar 8° año de Enseñanza Básica (\$) - Estimación SIMCE	\$210.001 y \$340.000
Ingreso promedio del hogar 2° año de Enseñanza Media (\$) - Estimación SIMCE	Entre 255.001 y 380.000

Ingreso Autónomo del Hogar Promedio (\$ en la comuna (CASEN 2011)	\$ 459.204	Ingreso Autónomo del Hogar Promedio (\$ en la región (CASEN 2011)	\$ 575.016	Ingreso Autónomo del Hogar Promedio (\$ en País (CASEN 2011)	\$ 639.983
--	------------	--	------------	--	------------

III.- POLÍTICA EDUCATIVA

Selectividad

El establecimiento cuenta con una política de selección de estudiantes			
Si		No	
En caso de contar con una política de selección de estudiantes, ¿cuáles son las razones de esta política?			
Como Liceo Bicentenario aplicamos un sistema de "selección relativa" ya que los postulantes deben rendir pruebas de Lenguaje y Matemática, además de considerar antecedentes de los últimos 2 años, sin embargo el 90% de los estudiantes que postulan son aceptados.			

Requisitos de Admisión				
Se considera el historial académico del o la postulante	Si	✓	No	
Se consideran en el proceso de admisión otros antecedentes de la historia escolar del postulante	Si	✓	No	
Explicite qué otros antecedentes de la historia de los escolares son considerados en el proceso de admisión:				
Se solicita el informe de Desarrollo Personal y Social.				

Establecimiento agrupa por capacidad a los estudiantes en distintos cursos del mismo grado			
Si		No	✓
Si su respuesta es afirmativa, explique las razones de esta política institucional			

[Sólo Ed. Media] Establecimiento agrupa por capacidad a los estudiantes según sectores de aprendizaje			
Si		No	✓
Si su respuesta es afirmativa, explique las razones de esta política institucional			

El establecimiento cuenta con una política para la participación de sus estudiantes en el establecimiento			
Si	✓	No	
Si su respuesta es afirmativa, explique las razones de esta política institucional			
Nuestros alumnos participan activamente en el Centro de Alumnos, Consejo Escolar y en todas las instancias que requieran de su representación ya que son			

considerados parte fundamental de todas las actividades que se desarrollan en el Liceo.

Trabajo curricular

Horas Promedio de clases e Índice de tiempo promedio de trabajo por nivel		
Nivel Educativo	Horas Promedio Semanales	Índice de Trabajo Promedio Semanal
Educación Básica 5° a 8° Básico	42	39
Educación Media HC 1° y 2° medio	42	39
Educación Media HC 3° y 4° medio	42	39

IV.- RECURSOS HUMANOS

Profesionales de la Educación

		N° de Profesionales
Director y Equipo Directivo	Director	1
	Equipo directivo (subdirectores, directores de ciclo, inspectores, encargados de escuela)	3
	Jefes de UTP	1
Equipo Técnico - Pedagógico	Orientadores	2
	Supervisores Pedagógicos	
	Evaluadores de Aprendizaje	

	Coordinador(a) de perfeccionamiento	
	Curriculista	1
	Otros (coordinador SEP, etc.)	
Docentes	Docentes de aula	59
	Docentes en otras funciones	1
Total Profesionales de la Educación		68

Características Promedio				
Nivel Educacional	Promedio de horas contratadas	Promedio años de experiencia	Porcentaje de docentes mujeres	Porcentaje de docentes hombres
Planta Técnico - Pedagógica	44	17	100%	0
Docentes de Aula	59	19	59%	41%
Docentes en otras funciones	1	22	100%	0

Datos Extra	
Porcentaje de Titulados en áreas de Educación	100%
Porcentaje de postgrado en áreas de educación	0%
Porcentaje de postgrado en otras áreas	0%
Cuociente Alumnos / Profesor	21

Personal de Apoyo y Asistentes de Educación

Profesionales (sicopedagogo(a), sicólogo(a), bibliotecario(a), etc...)	4
--	---

Administrativos	5
Auxiliares	13
Otros (enfermera, guardia, encargado fotocopiadora, técnico en párvulos)	15
Total Personal Asistente de la Educación	36

Desempeño Directivo

Realiza Evaluación de Desempeño [Sólo Establecimientos Municipales]	Si	✓
	No	
Equipo Directivo con Asignación de Desempeño Colectivo (Ley 19.933) [Sólo establecimientos subvencionados]	Si	✓
	No	

Desempeño Docente

N° de Docentes con Evaluación Docente Individual vigente en el establecimiento [Sólo Establecimientos Municipales]	49
Porcentaje de Docentes evaluados en el establecimiento [Sólo Establecimientos Municipales]	84%

Docentes destacados y competentes [Sólo establecimientos municipales]			
	Establecimientos	Comuna	País
Porcentaje de Docentes Destacados en Evaluación	27%	18 %	14,8%

Docente			
Porcentaje de Docentes Competentes en Evaluación Docente	67%	64 %	67,5%

N° y Porcentaje de Docentes con AVDI [Sólo Establecimientos Municipales]	9
	18%
N° y Porcentaje de Docentes con AEP [Sólo Establecimientos Municipales]	3
	6%
N° y Porcentaje de Docentes en Red Maestros de Maestros [Sólo Establecimientos Municipales]	2
	3%

V.- RECURSOS MATERIALES Y PEDAGÓGICOS

Infraestructura y Equipamiento

	Cantidad		Cantidad
Comedor	1	Enfermería	1
Salón de Actos o Auditorium	1	Computadores para Alumnos (PC + Notebooks)	124
Capilla	0	Conexión a Internet para	Matricula

		alumnos	total
Laboratorio de Computación	3	Computadores para profesores (PC + Notebooks)	17
Laboratorio de Ciencias	1	Conexión a Internet para profesores	59
Laboratorio de Idiomas	1	Gimnasio	0
Sala de Artes	1	Cancha de Fútbol	0
Sala de Música	1	Cancha Multiuso	3
Sala de Clases	34	Pista Atlética	0
Sala de Profesores	1	Piscina	0
Sala Multimedia	0	Camarines	4
Biblioteca	1	Cancha de Tenis	0
Salas CRA	1	Estacionamiento	1
Talleres	1	Baños	8
		Otras Instalaciones	

Superficie	
	Metros ²
Superficie terreno	5.308 m ²
Superficie construida	249.8 m ²
Patios Multiusos	4
Patios Techados	1
Áreas Verdes	6

Recursos Pedagógicos

Recursos Pedagógicos (*) Si no existe el recurso, anote 0 o deje en blanco	
	Cantidad
Títulos en Biblioteca	16.801

Textos Escolares	8.339
Pizarras interactivas	1
Software educativo	1
Otros	

V.- RECURSOS FINANCIEROS

Pago de las familias

Monto Matrícula	\$3.500 (solo los no prioritarios)
Cuota del Centro de Padres (Anual)	\$15.000
Anuales	\$18.500

VI.- DESEMPEÑO

Normativo

El establecimiento 1 ha recibido alguna sanción por infracción a la LGE o LOCE en los últimos 3 años	Si, ha recibido alguna sanción	
	No, no ha recibido sanción	✓

Iniciativas de Mejoramiento

Se ha contratado asistencia educativa externa (ATE) para Planes de Mejoramiento u otros fines, en los últimos 3 años	Si, se ha contratado alguna ATE	✓
	No, no se ha contratado	

Evaluación Externa

Categoría vigente en el régimen de Subvención Escolar Preferencial del establecimiento [Sólo establecimientos subvencionados que imparten Ed. Parvularia o Ed. Básica]	Autónomo	
	Emergente	✓
	En recuperación	
Premiado con Asignación de Desempeño de Excelencia (SNED) en las últimas 3 versiones [Sólo establecimientos subvencionados]	Premiado en SNED año 2014	No
	Premiado en SNED año 2013	No
	Premiado en SNED año 2012	No

Rendimiento Escolar

Tasa de Aprobación, Retención y Calificaciones por nivel educativo, en los últimos 3 años									
	Tasa de Aprobación			Tasa de Retención			Promedio de Calificaciones		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Educación Básica	100%	99%	98 %	94%	98 %	95%			
Educación	85.6%	92%	91.5%	92%	95%	94%	5,3	5,5	5,6

ón									
Media									
HC									

Tasa de Egreso			
	2015	2014	2013
Tasa de Egreso Ed. Básica	95.2%	97,8%	96%
Tasa de Egreso Ed. Media	97.6%	98,8%	99,5%

Resultados Simce Año de Referencia 2015

Resultados Simce 8° Básico

Puntajes en las 3 últimas mediciones						
	2013		2014		2015	
	Puntaje Promedio	Dif. con prueba anterior	Puntaje Promedio	Dif. con prueba anterior	Puntaje Promedio	Dif. con prueba anterior
Lenguaje y Comunicación	291	-	253	-38	252	-1
Educación Matemática	302	-	275	-27	276	+1
Comprensión de la naturaleza	294	-	-	-	276	-18
Comprensión de la Sociedad			271	-		

Comparación con Grupo de establecimientos similares (GSE) en puntajes 2014						
	GSE en la comuna		GSE en la región		GSE nacional	
	Puntaje Promedio	Dif. con promedio establecimiento	Puntaje Promedio	Dif. con promedio establecimiento	Puntaje Promedio	Dif. con promedio establecimiento
Lenguaje y Comunicación	219	+34	252	+1	240	+13
Educación Matemática	238	+37	261	+14	261	+14
Comprensión de la Naturaleza	0	0	0	0	0	0
Comprensión de la Sociedad	239	+32	260	+11	261	+10

Niveles de Logro (año de última aplicación)			
	Nivel Adecuado	Nivel Elemental	Nivel Insuficiente
Lenguaje y Comunicación	13.4%	49.5%	37.1%
Educación Matemática	26.3%	52.6%	21.1%

Resultados Simce 2° Medio

Puntajes en las 3 últimas mediciones						
	2013		2014		2015	
	Puntaje Promedio	Dif. con prueba	Puntaje Promedio	Dif. con prueba	Puntaje Promedio	Dif. con prueba

		anterior		anterior		anterior
Lenguaje y Comunicación	259	+8	261	+2	250	-14
Educación Matemática	259	+7	264	+5	261	-3

Comparación con Grupo de establecimientos similares (GSE) en puntajes 2014						
	GSE en la comuna		GSE en la región		GSE nacional	
	Puntaje Promedio	Dif. con promedio establecimiento	Puntaje Promedio	Dif. con promedio establecimiento	Puntaje Promedio	Dif. con promedio establecimiento
Lenguaje y Comunicación	232	+29			252	+9
Educación Matemática	225	+39			265	-1

Resultados PSU e Ingreso a Educación Superior

Puntajes en Pruebas de Selección Universitaria (PSU), últimos 3 procesos						
	Año 2012 *		Año 2013 *		Año 2014 *	
Verbal	246	468	245	446.9	200	456.4
Matemática	246	479	245	459.58	200	469.86
Promedio PSU	474		453.24		463.13	
NEM	528		533.42		521	
Ranking			546.94		531.16	
Historia y Geografía	118	468	146	461.16	104	464.38
Biología	171	461	146	444.42	119	435.32

No rindieron			11
* El año indicado en los procesos de la PSU corresponde al año de ingreso a la Universidad			

Ingreso de egresados a la Educación Superior en últimos 3 años			
	Cohorte 2012	Cohorte 2013	Cohorte 2014
Educación Media HC	61	144	160
Educación Media TP			

Análisis del Diagnóstico Situacional (Áreas y Dimensiones)

Área: **Convivencia y orientación hacia los estudiantes, familias y comunidad educativa.**

El área de convivencia y orientación hacia los estudiantes, familias y comunidad educativa se enfoca en la gestión adecuada de la creación de ambientes de aprendizajes propicios, reconociendo que la convivencia escolar es un factor clave para la formación integral de los estudiantes y que dicha gestión requiere de prácticas que aseguren la interacción efectiva y armónica de los diferentes actores de la comunidad educativa, respetando y atendiendo las diferencias individuales en función de su proyecto educativo institucional.

1. Satisfacción con la gestión institucional

Esta área es la que presenta los niveles de satisfacción más baja.

Los actores que presentan mayor nivel de satisfacción son los docentes con un promedio de 3,22. Mientras que los actores que presentan menor nivel de satisfacción son los asistentes de la educación con un puntaje promedio de 2,94 (insatisfacción importante).

2. Análisis por actor en cada dimensión:

a) Dimensión: Convivencia y Participación

En esta dimensión, el Proyecto Educativo Institucional, promueve principios y valores para la inclusión y participación de la Comunidad Educativa.

Los resultados generales en la autoevaluación de esta dimensión en relación a la satisfacción con la Gestión Institucional, presentan un puntaje promedio de 3.0 que corresponde a un nivel de satisfacción aceptable. Los actores que presenta el nivel de satisfacción más alta son los docentes con un puntaje promedio de 3.26, por otra parte los actores que presentan el nivel de satisfacción más bajo son los asistentes de la educación con un puntaje promedio de 2.91 que se encuentra en el rango de insatisfacción importante.

En relación a la forma en que el establecimiento fomenta la inclusión y la participación de la Comunidad Educativa, los docentes, directivos, asistentes de la educación y estudiantes presentan un grado de satisfacción aceptable con puntajes promedios entre 3 y 3.29. Por otra parte, los apoderados presentan un puntaje promedio de 2.94 que corresponde a un grado de insatisfacción importante.

En cuando a los mecanismos para la socialización e información del Proyecto Educativo Institucional a la Comunidad del Establecimiento, la mayoría de los actores docentes, directivos, alumnos y apoderados presenta un grado de satisfacción aceptable.

En el clima institucional que se promueve para el logro de los aprendizajes en consistencia con el reglamento de convivencia, los resultados son similares a los mecanismos de socialización del PEI, nuevamente la mayoría de los actores: docentes, directivos, alumnos y apoderados presentan un nivel de satisfacción

aceptable y los asistentes de la educación presentan un porcentaje promedio de 2.89 que corresponde a un grado de insatisfacción importante.

En relación a los procedimientos que se aplican para la resolución de conflictos, basados en la normativa interna, los resultados en la autoevaluación muestran que tres actores de la institución correspondientes a los docentes, directivos y alumnos presentan un nivel de satisfacción aceptable con un puntaje promedio entre los rangos de 3 y 3.11. Los asistentes de la educación (promedio 2,72) y los apoderados (promedio 2.78) presentan un nivel de insatisfacción importante.

En el levantamiento de evidencias, en relación a las políticas y espacios para fomentar la inclusión y participación de la comunidad educativa, se encuentra en un nivel de instalación de 3, con instancias tales como: Centro de Alumnos, talleres extraescolares, eventos conmemorativos, Centro de padres, consejo de profesores y consejo escolar. Estos espacios cuentan con una formalización, organización y responsables estipulados en el PEI.

El descriptor referido a la socialización del PEI con el propósito de lograr su adhesión y compromiso, señala que si bien existen instancias formales en las cuales se socializa el PEI, éstas no están dirigidas a todos los actores de la Institución, tampoco están instaladas acciones concretas que lleven a comprometer la adhesión de todos los actores con los principios establecidos en el PEI.

En relación al descriptor alusivo a la dirección y la promoción de un clima favorable para el aprendizaje, basado en los principios valóricos del PEI y las normas del Reglamento de Convivencia, el establecimiento no cuenta con mecanismos o sistemas que promuevan un clima institucional favorable.

El establecimiento cuenta con mecanismos de resolución de conflictos, estos mecanismos están estipulados en el manual de convivencia y protocolos de actuación. Son revisados y actualizados permanentemente para mejorar la convivencia escolar de la Institución. No obstante, existe descontento por parte de los padres y asistentes de la educación en relación a los procedimientos de

aplicación que se utilizan frente a los conflictos, esto puede deberse a la falta de información en este tema.

b) Dimensión: Satisfacción de la Comunidad Educativa

En esta dimensión, la institución escolar evalúa en forma sistemática, el nivel de satisfacción de la comunidad educativa, respecto del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y del logro de las metas de los Planes de Mejoramiento Educativo.

Los resultados generales de la autoevaluación de la satisfacción con la Gestión Institucional, registra un promedio de 3.07 que corresponde a un nivel de satisfacción aceptable.

De acuerdo a la opinión de los distintos actores en torno a los mecanismos que se utilizan para evaluar el nivel de satisfacción de los integrantes de la Comunidad Educativa, solo los asistentes de la educación presentan un nivel de insatisfacción importante con un puntaje promedio de 2.88. Con respecto a las instancias para recoger el nivel de satisfacción de los distintos actores de la Comunidad, en relación al logro de los objetivos y metas del establecimiento, todos los actores presentan un nivel de satisfacción aceptable, con puntaje promedio entre los rangos 3 y 3.34.

El levantamiento de evidencias señala que no existen instancias formalizadas, ni sistemáticas que permitan recoger el nivel de satisfacción de los distintos actores en torno a la calidad del servicio y al logro de los objetivos y metas institucionales. El establecimiento no ha instalado procedimientos de medición y análisis del nivel de satisfacción de los distintos actores en relación al logro de los objetivos y metas institucionales.

Resulta contradictorio que en estos descriptores referidos a los mecanismos que se utilizan para evaluar el nivel de satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa en relación a la calidad del servicio educativo, el cumplimiento del PEI y el logro de los objetivos y metas institucionales, la mayoría de los actores

presenten un nivel de satisfacción aceptable cuando el establecimiento no posee mecanismos de evaluación instalados.

c) Dimensión: Redes de apoyo

En esta dimensión se puede ver la existencia de la vinculación del establecimiento con redes de apoyo que potencien el Proyecto Educativo Institucional.

En la encuesta de satisfacción con la Gestión Institucional, los resultados referidos a las posibilidades para vincularse y colaborar con otras organizaciones del entorno que potencien el PEI, el nivel de satisfacción de los directivos, docentes y asistentes se encuentran en un nivel de satisfacción aceptable. Los alumnos (Promedio 2.95) y apoderados (Promedio 2.97) presentan los niveles más bajos de satisfacción.

En el levantamiento de evidencias se observa que el establecimiento genera iniciativas con redes de apoyo y colaboración tales como: Cesfam, OPD, Programa Habilidades para la Vida, Sendas, PDI y Carabineros. Existen instancias formales en la cuales estas redes de apoyo trabajan al interior de la institución, que cuentan con una evaluación anual de su efectividad y aporte a la institución. La relación que se puede hacer entre los datos recogidos en la autoevaluación y los antecedentes entregados por el levantamiento de evidencia y el comité de mejoramiento es que las posibles causas del descontento de estos actores pueden responder a la falta de difusión del trabajo con redes de apoyo que se realiza al interior del establecimiento, a su vez es posible comprobar que el universo de estudiantes que alcanzan cobertura en estos programas es reducido.

Área: Liderazgo y Planificación

Esta área considera la conducción institucional y el desempeño organizacional orientados a resultados.

En el área de liderazgo y planificación se pueden visualizar las competencias de un equipo directivo enfocado a coordinar los esfuerzos de la comunidad educativa hacia los resultados académicos y cumplimiento de metas institucionales.

El área de liderazgo y planificación se hace efectiva cuando involucra a todos los actores y hace que estos asuman responsabilidades que generan una visión de desarrollo y cumplimiento del plan estratégico institucional y del proyecto educativo del establecimiento.

1. Satisfacción con la Gestión Institucional

En relación a los resultados generales recogidos a partir de la opinión de los distintos actores, en cuando a la percepción sobre la satisfacción de la Gestión Institucional, se puede señalar que el nivel de satisfacción se encuentra en un promedio de 3,0 que corresponde a un nivel de satisfacción aceptable.

Los resultados de la encuesta de satisfacción con la Gestión Institucional muestran que los docentes son el estamento que presentan mayores niveles de satisfacción con un porcentaje promedio de 3,25 que se traduce en un nivel de satisfacción aceptable. El estamento que presenta los niveles más bajos de satisfacción con un puntaje promedio de 2,95 que corresponde a un nivel de insatisfacción aceptable son los asistentes de la educación.

2. Autoevaluación de los sistemas de gestión

En relación a la opinión de los docentes, directivos y asistentes de la educación en cuanto a la percepción sobre la instalación o uso de los componentes claves de gestión definidos por el modelo de gestión escolar, se observa que el puntaje promedio es de 3.

Los actores que presentan mejores resultados en su percepción son los docentes, mientras que los actores que presentan el nivel más bajo son los asistentes de la educación con un puntaje promedio de 2.98.

3. Análisis por Actor en cada dimensión

a) Dimensión Liderazgo:

Esta dimensión apunta a la existencia de un tipo de liderazgo colaborativo para alcanzar las metas institucionales.

En el descriptor alusivo al trabajo colaborativo con el sostenedor para definir la implementación, supervisión y evaluación de la planificación institucional, los directivos y docentes presentan un promedio de 3,33 y 3,25 que se encuentran en un nivel de satisfacción aceptable. En los padres y apoderados este es una de los descriptores más sobresaliente por su grado de aceptación aceptable con un promedio de 3,04. La misma situación ocurre con los estudiantes que se manifiestan en un puntaje promedio de 3,24. En relación a los asistentes de la educación el puntaje promedio es de 2,94 que corresponde a un nivel de insatisfacción importante.

A partir de la información que se obtiene del levantamiento de evidencia, resulta bastante contradictorio que el equipo directivo no sostenga reuniones de trabajo colaborativo con el sostenedor con la finalidad de definir la implementación, supervisión y evaluación. Aun así la visión de todos los actores es la existencia de un trabajo colaborativo entre sostenedor y directivos, y entre directivos y docentes, al interior de la institución.

En relación a la información que se entrega a la comunidad educativa sobre la propuesta curricular y pedagógica y los procedimientos para su implementación, los directivos, docentes y estudiantes presentan niveles de satisfacción aceptable (puntaje promedio sobre 3). Por otra parte, los asistentes de la educación y los apoderados presentan un puntaje promedio bajo el 3, lo que indica un nivel de insatisfacción importante. La misma situación ocurre en el descriptor 2.3. El director y sostenedor potencian y distribuyen el liderazgo a los directivos, docentes y asistentes de la educación, orientados a la mejora continua y a los logros institucionales. En este punto, se destaca que los asistentes de la educación presentan en promedio más bajo de satisfacción con un puntaje promedio de 2,81.

El levantamiento de evidencias en sus descriptor 2.3. El director, sostenedor potencian y distribuyen liderazgo a los directivos, docentes y asistentes de la educación, orientados a la mejora continua y los logros institucionales, señala que la distribución del liderazgo orientado a la mejora continua, por una parte solo

contempla a los directivos y por otra que esta práctica de distribución de liderazgo no está formalizada y no cuenta con metas y evaluaciones sistemáticas.

b) Dimensión Planificación Institucional:

La dirección cuenta con una visión centrada en los logros de aprendizaje y orientada a la formación de los estudiantes.

Uno de los descriptores que presentan un grado de insatisfacción importante por parte de los apoderados con un puntaje promedio de 2,93 dice relación con las posibilidades de conocer el Proyecto Educativo y su contenido como medio para ayudar a clarificar la formación que se quiere entregar. Los demás actores en este descriptor presentan puntajes promedios entre 3 y 3,28, siendo los docentes los actores con más alto puntaje promedio que corresponde a nivel de satisfacción aceptable.

En el levantamiento de evidencias se observa que el establecimiento cuenta con un PEI que contiene las definiciones coherentes con la planificación estratégica institucional.

En los estudiantes uno de los descriptores con más alto nivel de satisfacción (3,24) dice relación con la forma en que el establecimiento considera las características de los estudiantes, las familias y el entorno en el que viven. En este punto los directivos, docentes y apoderados manifiestan un nivel de satisfacción aceptable. No obstante, es el descriptor con más bajo nivel de satisfacción con puntaje 3,19 por parte de los docentes. Por otra parte, los asistentes de la educación presentan un nivel de insatisfacción importante con un puntaje promedio de 2,94.

El levantamiento de evidencias registra en el descriptor 2,5 que la planificación institucional considera las características de los estudiantes, familias y contexto local, indica que existen instancias de planificación a nivel micro y la planificación curricular, en las cuales la información es utilizada en la toma de decisiones para la elaboración de la Planificación Institucional contextualizada a la realidad de la Institución.

En relación al descriptor que se refiere al equipo directivo y la consideración del diagnóstico institucional para la formulación de la planificación estratégica o PME, todos los actores que fueron consultados (directivo, docente y asistente de la educación) manifiestan un nivel de satisfacción aceptable. Cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes entregados por el dimensionamiento, este establecimiento se encuentra adscrito al régimen de Subvención Escolar Preferencial (SEP), por lo cual dentro de los requerimientos obligatorios de la SEP es la elaboración de un diagnóstico institucional anual para la posterior elaboración del PME.

Uno de los descriptores con más altos niveles de satisfacción en esta dimensión, manifestados por directivos y docentes es el nivel de expectativas de la dirección respecto de estudiantes y docentes para lograr los objetivos institucionales que presentó un nivel de satisfacción aceptable con un puntaje promedio de 3,33 y 3,34. Los alumnos, apoderados y asistentes presentan promedios sobre 3.

El dimensionamiento contempla tanto en su visión como en la misión altas expectativas en torno a la educación de excelencia que pretende brindar a los estudiantes de la institución, para ello requiere de docentes que pueden enfrentar este desafío. Es posible establecer una relación entre la visión y misión declarada en el Proyecto Educativo y las altas expectativas demostradas por el liderazgo de la Unidad Educativa.

En el levantamiento de evidencias se observa que en la dimensión Planificación Curricular, existen declaraciones de altas expectativas a través de distintos documentos tales como: PEI, PME y ADECO, sin embargo el establecimiento no cuenta con una evaluación en relación al logro de las metas declaradas en estos documentos para alcanzar la visión y la misión.

El último descriptor que se relaciona con la organización por parte de la dirección del acompañamiento a la ejecución de la planificación institucional a directivos, docentes y asistentes de la educación, la mayoría de los actores manifiestan un

nivel de satisfacción aceptable. Los asistentes de la educación presentan un nivel de insatisfacción importante con un puntaje promedio de 2,86.

La información que entrega el levantamiento de evidencias es que el establecimiento no ha instalado un sistema de acompañamiento a la ejecución de la planificación institucional.

Área: **Competencias Profesionales**

Esta área considera el diseño e implementación de mecanismos de apoyo efectivos para generar liderazgo pedagógico, equipos de trabajo y dominio de contenidos y recursos didácticos.

1. Satisfacción con la gestión Institucional

Los resultados generales de la autoevaluación de la satisfacción con la gestión Institucional muestran que existe un nivel de satisfacción aceptable con un promedio de 3.1.

Los actores que presentan mayores niveles de satisfacción con un puntaje promedio de 3,19 son los docentes. Los actores que presentan el promedio de bajo de satisfacción con un promedio de 2,94 son los asistentes de la educación.

2. Autoevaluación Sistemas de gestión

En relación a la opinión de los docentes, directivos y asistentes de la educación en cuanto a la percepción sobre la instalación o uso de los componentes claves de gestión definidos por el modelo de gestión escolar, se observa que el puntaje promedio es de 3.

Los actores que presentan más alto nivel de percepción son los docentes con un puntaje promedio de 3.13, por otra parte los actores que presenta un nivel de percepción más bajo son los directivos con un puntaje promedio de 2.92.

3. Análisis por actor en cada dimensión:

a) Dimensión: Perfil de Competencias

En esta dimensión se aborda la existencia de los perfiles de competencias para los diferentes cargos docentes y asistentes de la educación.

En relación a la definición de los distintos roles (director, docentes y asistentes de la educación) y el reglamento interno que los regula en concordancia con el PEI, tanto directivos como docentes muestran un grado de satisfacción aceptable con un puntaje promedio de 3.33, los apoderados y asistentes de la educación presentan un puntaje promedio sobre 3 que representa un grado de satisfacción aceptable, en este descriptor los estudiantes muestran un nivel de insatisfacción importante con un puntaje de 2.98.

En el descriptor de los perfiles de competencias para los diversos cargos, la mayoría de los actores presentan un grado de satisfacción aceptable, por otra parte los asistentes de la educación presentan un grado de insatisfacción importante (2,97).

El levantamiento de evidencias y la información proporcionada por el Comité de Mejoramiento, en ambos descriptores, permite comprobar que está estipulado en el reglamento interno los roles, funciones y perfiles adaptados recientemente a la realidad de establecimiento, no hay sistemas instalados para difundir estos roles, funciones y perfiles, lo que dificulta la apropiación de ellos por parte de los integrantes de la Comunidad Educativa.

b) Aplicación de Perfiles de Competencias

Esta dimensión aborda la utilización de los perfiles de competencias como recursos de apoyo en la gestión de personal.

En los resultados generales de esta dimensión, existen 3 descriptores que se encuentran en un nivel de insatisfacción importante con promedios que fluctúan entre 2.8 y 2.9, estos descriptores son:

1. El uso que se da por parte del sostenedor y el equipo directivo a los perfiles de competencias, para el proceso de selección, contratación e inducción de los

profesionales que se integran a la comunidad educativa, aquí fueron consultados los directivos, docentes y asistentes de la educación.

El levantamiento de evidencias en este descriptor muestra un nivel de instalación de 1 debido a que no existen mecanismos, ni sistemas instalados en la Institución para los procesos de selección, contratación e inducción del personal directivo, docentes y asistentes de la educación.

2. Los incentivos que se otorgan por parte del sostenedor a los directivos, docentes y asistentes de la educación, en base a la evaluación de desempeño. En este descriptor los directivos presentan el nivel más bajo de insatisfacción con un puntaje promedio de 2.5. Estos resultados se pueden explicar debido que según la información obtenida del levantamiento de evidencias (nivel 1), el establecimiento no cuenta con un sistema de evaluación de desempeño, por consecuencia no existen incentivos para los profesionales que trabajan en la institución.

3. Los procedimientos de desvinculación que se aplican, en base a los procesos de evaluación acordados e informados a la comunidad escolar. En este descriptor fueron consultados los directivos, docentes y asistentes de la educación. Los docentes muestran un grado de satisfacción aceptable con un promedio de 3.1, los directivos (2.5) y asistentes de la educación (2.91) presentan un grado de insatisfacción importante. Nuevamente los directivos presentan un nivel muy bajo de satisfacción en esta dimensión. El levantamiento de evidencia señala que no existe un documento institucional que señale los mecanismos o procedimientos a realizar para la desvinculación del personal, esto puede ser parte de las consecuencias de no contar con una evaluación de desempeño al interior de la institución.

El descriptor 3.4. El planteamiento de metas de desempeño a directivos, docentes y asistentes de la educación, en consistencia con la Planificación Institucional, presenta mayores niveles de satisfacción con un puntaje promedio de 3.1. No obstante, en el levantamiento de evidencias este descriptor se encuentra en un

nivel 2, debido a que su aplicación no ha sido de manera esporádica, no se ha utilizado esta información para la toma de decisiones y para el mejoramiento.

c) Desarrollo Profesional

En esta dimensión se visualiza cómo el establecimiento educacional desarrolla programas de capacitación y perfeccionamiento a directivos, docentes y asistentes de la educación.

Los resultados de la autoevaluación en esta área muestran que los actores encuestados directivos y docentes presentan un nivel de satisfacción aceptable con un promedio de 3.2. Por otra parte, los asistentes de la educación manifiestan un grado de insatisfacción importante con un promedio de 2.86. Al contrastar esta información con el levantamiento de evidencias se observa que el establecimiento no cuenta con política de capacitación en base a los resultados de una evaluación de competencias y desempeño, ya que esta evaluación no está instalada. Se aprecia además que han existido instancias de capacitación de acuerdo a necesidades emergentes dirigida a los directivos y docentes. No hay iniciativas dirigidas a los asistentes de la educación en relación a perfeccionamientos o capacitaciones.

Área: Gestión Pedagógica y Curricular

Esta área considera: la organización curricular, la preparación de la enseñanza en las aulas, la acción docente en las aulas y la evaluación de la implementación curricular.

Requiere de prácticas en el establecimiento que aseguren que la propuesta curricular diseñada e implementada sea coherente a los principios del proyecto educativo institucional además de asegurar el análisis y evaluación permanente del proceso enseñanza aprendizaje en el aula.

Para todo esto es necesario un equipo técnico directivo competente que promueva sistemas y procesos efectivos de planificación, implementación y evaluación curricular en las aulas del establecimiento.

1. Satisfacción con la gestión Institucional

Los resultados generales de esta área en todos sus actores, presentan un nivel de satisfacción aceptable con un puntaje promedio de 3,0.

Los actores que presentan más altos niveles de satisfacción son los docentes, con un puntaje promedio de 3.29 que corresponde a un nivel de satisfacción aceptable.

Los actores con más bajos niveles satisfacción son los asistentes de la Educación con un puntaje promedio de 2.97 que los ubica también en un nivel de satisfacción aceptable.

2. Autoevaluación de los Sistemas de Gestión

En relación a la opinión de los docentes, directivos y asistentes de la educación en cuanto a la percepción sobre la instalación o uso de los componentes claves de gestión definidos por el modelo de gestión escolar, se observa que el puntaje promedio es de 3.

Los actores que presentan más alto nivel de percepción son los docentes con un puntaje promedio de 3.17, por otra parte los actores que presenta un nivel de percepción más bajo son los directivo con un puntaje promedio de 3.

3. Análisis por actor en cada dimensión:

a) Planificación Curricular y pedagógica.

La dimensión aborda la implementación, por parte del establecimiento, de un sistema curricular y pedagógico que considera el ciclo de mejora continua.

Los resultados generales de la autoevaluación de la satisfacción en esta dimensión presentan un nivel de satisfacción aceptable con un puntaje promedio de 3.04.

En esta dimensión se presentan 3 descriptores: El primero relacionado con la planificación del año escolar en cada subsector, actividades, contenidos que se van a realizar. En este descriptor los actores que presentan más alto nivel de

satisfacción son los directivos (3.33 nivel de satisfacción aceptable). Los actores con más bajos niveles de satisfacción son los asistentes de la educación (2.97 nivel de satisfacción aceptable). No obstante todos los actores se encuentran en un nivel de satisfacción aceptable. El levantamiento de evidencias en este descriptor señala que el equipo técnico posee un sistema de planificación de procesos pedagógicos como forma de apoyar a los docentes, su implementación ha sido sistemática por parte de los docente puesto que es un práctica institucionalizada, sin embargo, no existe una evaluación de su impacto que permita al establecimiento la toma de decisiones la mejora continua.

El segundo descriptor alusivo a los sistemas de planificación del trabajo de aula de cada asignatura, nivel y tipo de enseñanza, con el fin de asegurar la cobertura curricular y el logro de los aprendizajes. Todos los actores manifiestan un nivel de satisfacción aceptable, se destacan los directivos que presentan el puntaje promedio más alto de 3.33. El levantamiento de evidencias declara que el nivel de instalación de este descriptor se debe principalmente a que si bien existen instancias formales, institucionalizadas y sistemáticas de planificación del trabajo de aula, el establecimiento no ha implementado evaluaciones institucionales de su impacto y efectividad.

El tercer descriptor contempla el grado de articulación curricular que se logra entre asignaturas, niveles y ciclos de enseñanza. En este descriptor fueron encuestados: los docenes, directivos y asistentes de la educación, éstos últimos manifestaron una insatisfacción importante con un puntaje promedio de 2.91. En el levantamiento de evidencias, se indica la existencia de reuniones de articulación curricular que se realizan entre asignaturas y niveles para coordinar y potenciar la progresión curricular en las cuales participan solo los directivos y docentes. Por lo tanto, es posible que el grado de insatisfacción de los asistentes de la educación pueda explicarse debido a que estos los actores no participan de estas instancias.

b) Acompañamiento Docente.

En esta dimensión es posible visualizar la aplicación de prácticas de acompañamiento docente. Los resultados generales en la autoevaluación de la Satisfacción con la Gestión Institucional indican que los distintos actores muestran un nivel de satisfacción con un porcentaje promedio de 3.0.

Se puede destacar que uno de los promedios más altos con un puntaje promedio de 3.21 que representa un nivel de satisfacción aceptable, es presentado por los docentes en el descriptor 4.5. Relacionado con los mecanismos de retroalimentación y apoyo al trabajo docente asociado a los procesos de observación de aula.

En el levantamiento de evidencias se observa que en estos descriptores, el nivel de instalación es 3, ya que está instalado la supervisión, acompañamiento y retroalimentación a los docentes, como así también las reflexiones docentes. Estas prácticas se realizan sistemáticamente de acuerdo a una programación anual. Se observa un mejoramiento de las prácticas docentes en el trabajo de aula. Por otra parte, referidas a las reflexiones docentes, se señala que en estas instancias participan solo docentes y directivos.

c) Monitoreo de Aprendizajes.

Esta dimensión considera la aplicación, por parte de la Institución, de sistemas de monitoreo y evaluación de los aprendizajes.

Los resultados generales de esta dimensión en la autoevaluación de la satisfacción en la Gestión Institucional, presentadas los diferentes actores, muestran un nivel de satisfacción aceptable con un puntaje promedio de 3.0.

Los antecedentes entregados por levantamiento de evidencias permiten afirmar que la Institución cuenta con una planificación anual que contempla la calendarización anual de evaluaciones establecidas a nivel institucional, además, se cuenta con evaluaciones de nivel aplicadas dos veces al año por una ATE, que entrega los resultados cualitativos y cuantitativos por alumno y por curso, a su vez

entrega acciones remediales que permiten la toma de decisiones para propiciar el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

De acuerdo a los antecedentes proporcionados por el dimensionamiento relacionado al descriptor 4.8 alusivo a la aplicación de procedimientos de acompañamiento que se realiza a los estudiantes, la institución cuenta con profesionales de apoyo para esta labor.

Área: **Gestión de Resultados**

Esta área identifica el análisis de los logros de aprendizaje de los alumnos, efectividad institucional expresada en términos de satisfacción de beneficiarios y usuarios, los resultados financieros y el logro de las metas trazadas.

1. Satisfacción con la gestión Institucional

Los resultados generales de esta área de todos los actores presentan un nivel de satisfacción aceptable con un puntaje promedio de 3,1.

Los actores que presentan un mayor nivel de satisfacción son los docentes con un puntaje promedio de 3, 21. Los actores que presentan el menor nivel de satisfacción son los asistentes de la educación con un puntaje promedio de 2,99 que se ubican en un nivel de insatisfacción importante.

2. Análisis por actor en cada dimensión

a) Evaluación Institucional

Esta dimensión aborda el análisis y evaluación de los resultados institucionales que son considerados en la toma de decisiones.

Los resultados generales en esta dimensión presentan un nivel de satisfacción aceptable con un puntaje promedio de 3.0. Los actores que presentan niveles de insatisfacción importante son los asistentes de la educación, específicamente en los indicadores: 5.2. Análisis de los resultados de los procesos de gestión de competencias profesionales – 5.5. Información en la cuenta anual sobre uso de

recursos y el cumplimiento de metas institucionales. - 5.6. Evaluación por parte del sostenedor y el equipo directivo en relación a los procedimientos del uso y mantención de recursos centrados en la mejora continua de los contextos de aprendizaje. Por otra parte, los actores que presentan los niveles de satisfacción más alto son los directivos.

En el levantamiento de evidencias se registran en un nivel de instalación 1 la mayoría de los siguientes descriptores: 5.1,5.2,5.3,5.6 . En síntesis, no existen procedimientos de supervisión del PEI y Plan Estratégico, No se analizan los resultados de los procesos de gestión de competencias de los directivos, docentes y asistentes de la educación, tampoco se evalúa la efectividad de la planificación en distintos ámbitos, no existe evaluación de los procedimientos y mantención de recursos centrados en la mejora continua.

b) Resultados Educativos

En esta dimensión se aborda los resultados educativos de los estudiantes que son considerados en la toma de decisiones institucionales.

Los resultados generales de la autoevaluación muestran un nivel de satisfacción aceptable con un puntaje promedio 3.17.

Se destaca en esta dimensión los resultados presentados por los directivos (con un puntaje promedio de 3.67) que se encuentra en un nivel de satisfacción importante con la gestión en el descriptor 5.7. Alusivo a la evaluación y análisis de los resultados educativos en la mediciones estandarizadas en las que participa el establecimiento.

c) Resultados de aprendizaje

En la proyección institucional se evalúa la mejora continua de los resultados de aprendizaje.

Los resultados generales de la autoevaluación de la satisfacción de la gestión institucional, en la cual fueron consultados los directivos, docentes y asistentes de la educación muestran un nivel de satisfacción aceptable (puntaje promedio 3.18).

El levantamiento de evidencias los tres descriptores (5.9, 5.10 y 5.11) se encuentran en un nivel de instalación de 2, debido a la falta de evaluación de la efectividad para la toma de decisiones de estos descriptores.

Desarrollo de los Descriptores (Evidencias y Niveles)

Área 1: Convivencia Escolar	
Dimensión: Convivencia y Participación	
El Proyecto Educativo Institucional, promueve principios y valores para la inclusión y participación de la comunidad educativa.	
Descriptor:	
1.1. El establecimiento dispone de políticas y espacios para fomentar la inclusión y participación de la comunidad educativa.	
Evidencia:	Nivel:
El establecimiento cuenta con políticas y espacios para fomentar la	3

inclusión y participación de la comunidad educativa tales como: Centro de Alumnos, talleres extraescolares, eventos conmemorativos. A nivel de apoderados cuenta con un Centro General de Padres con personalidad jurídica, organización de los subcentros, talleres organizados por el equipo multidisciplinario, eventos conmemorativos. A nivel docente, existe el consejo de profesores. También existe un consejo escolar con representación de cada uno de los estamentos de la comunidad educativa que se reúnen una vez al trimestre. Estos espacios cuentan con una formalización, organización y responsables que están estipulados en el Proyecto Educativo Institucional. Estas actividades son reconocidas positivamente por la comunidad educativa.

Descriptor:

1.2. El equipo directivo socializa con la comunidad escolar el Proyecto Educativo Institucional con el propósito de lograr su adhesión y compromiso.

Evidencia: Existen instancias formales en las cuales se socializa el Proyecto Educativo a los apoderados a través de la entrega de éste al inicio del año escolar, a su vez en las reuniones de apoderados los docentes dan a conocer el PEI. **Nivel:** 1

El establecimiento no cuenta con sistemas de socialización del Proyecto Educativo Institucional dirigido a los docentes ni a los estudiantes.

No existen instancias institucionales formales en las cuales se comprometa una adhesión y compromiso con los principios establecidos en el PEI.

Actualmente, el PEI se encuentra en etapa de reformulación con la participación de todos los estamentos de la Comunidad Educativa.

Descriptor:

1.3. La dirección promueve un clima institucional favorable para el aprendizaje, basados en los principios valóricos del Proyecto Educativo Institucional y las

normas del Reglamento de Convivencia.	
Evidencia:	Nivel:
El establecimiento no cuenta con evidencia documental que dé cuenta de la existencia del descriptor.	1
Descriptor:	
1.4. Existen procedimientos para resolver oportunamente los conflictos que se producen en la institución de acuerdo a la normativa interna cautelando la sana convivencia entre los actores de la comunidad educativa.	
Evidencia:	Nivel:
La escuela cuenta con mecanismos de resolución de conflictos establecidos en el Manual de Convivencia con protocolos de actuación que son consensuados y respetados por los integrantes de la comunidad educativa, además éstos son revisados y reformulados permanentemente para mejorar la convivencia escolar. Existe un encargado de convivencia, según la normativa vigente, éste cuenta con el apoyo de un equipo multidisciplinario.	3
El Manual de convivencia es aplicado sistemáticamente y de acuerdo a su implementación se toman las decisiones alineadas a lo estipulado en este Manual.	

Dimensión: Satisfacción de la Comunidad Educativa
La institución escolar, evalúa en forma sistemática, el nivel de satisfacción de la comunidad educativa, respecto del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y del logro de metas de los Planes de Mejoramiento Educativo.
Descriptor:
1.5. A través de diversos instrumentos y procedimientos de diagnóstico, el equipo directivo evalúa el nivel de satisfacción de la comunidad educativa respecto de la calidad del servicio educativo y del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

<p>Evidencia:</p> <p>Existen evidencias de haber aplicado instrumentos de diagnóstico para conocer el nivel de satisfacción de la comunidad educativa realizada por una Asesoría Técnica Externa (ATE) con el propósito de reformular el PEI.</p> <p>No existen instancias sistemáticas establecidas que permitan conocer el nivel de satisfacción de los distintos actores en torno a la calidad del servicio y el desarrollo del PEI.</p>	<p>Nivel:</p> <p>2</p>
<p>Descriptor:</p> <p>1.6. La dirección aplica procedimientos de medición y análisis del nivel de satisfacción de directivos, profesores y asistentes de la educación respecto del logro de las metas establecidas en la Planificación Institucional y/o Plan de Mejoramiento Educativo.</p>	
<p>Evidencia:</p> <p>El establecimiento cuenta con metas anuales establecidas en el Plan de Mejoramiento Educativo (Ley Sep).</p> <p>Existen instancias de análisis que no son sistemáticas y que no siempre cuentan con la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa como por ejemplo las evaluaciones al término de cada semestre.</p> <p>Por lo tanto no existe evidencia de la aplicación de procedimientos de medición y análisis del nivel de satisfacción en relación al logro de las metas</p>	<p>Nivel:</p> <p>1</p>

<p>Dimensión: Redes de Apoyo</p> <p>Existe vinculación del establecimiento educacional con redes de apoyo que potencian el Proyecto Educativo Institucional.</p>
<p>Descriptor:</p>

1.7. El establecimiento genera iniciativas de la comunidad escolar para vincularse con redes de apoyo y colaboración que potencien el Proyecto Educativo Institucional.

Evidencia:

El establecimiento inicia a través de un Programa elaborado que permite vincularse con redes de apoyo y colaboración como: Cesfam, OPD, Programa Habilidades para la Vida, Sendas, PDI y carabineros. Estas redes han generado talleres con los diferentes estamentos propiciando potenciar el Proyecto Educativo Institucional en la formación valórica e integral de los estudiantes.

Existen instancias formales en las cuales se evalúa la efectividad de estas redes de apoyo y se toman decisiones de acuerdo a las necesidades detectadas en la evaluación.

Nivel:

3

Área 2: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo

Existe un tipo de liderazgo colaborativo para alcanzar las metas institucionales.

Descriptor:

2.1. El equipo directivo trabaja en forma colaborativa con el sostenedor para definir la implementación, supervisión y evaluación de la planificación institucional.

Evidencia:

El equipo directivo no cuenta con evidencias de sesiones de trabajo colaborativo con el sostenedor con la finalidad de definir la implementación, supervisión y evaluación institucional.

El establecimiento define de manera autónoma la Planificación Institucional.

En relación al trabajo colaborativo entre la dirección y los demás estamentos, no existen sistemas instalados que permitan evidenciar

Nivel:

1

que se genera este tipo de trabajo al interior de la institución.	
Descriptor: 2.2. El equipo directivo informa a la comunidad educativa la propuesta curricular y pedagógica institucional y los procedimientos para su implementación.	
Evidencia: Existe una práctica sistemática de información a la comunidad educativa mediante informativos impresos, en los medios de comunicación masivos locales, en la entrega de documentos oficiales al momento de matricular y permanentemente en las reuniones de padres y apoderados. La información que se obtiene se utiliza como feedback para la toma de decisiones institucionales que busquen la mejora.	Nivel: 3
Descriptor: 2.3. El director, sostenedor potencian y distribuyen liderazgo a los directivos, docentes y asistentes de la educación, orientados a la mejora continua y a los logros institucionales.	
Evidencia: Existe por parte del director una distribución de tareas orientadas a la mejora continua que contempla a los diferentes agentes que ejercen liderazgo. Esta práctica no está formalizada y no cuenta con metas y evaluaciones sistemáticas.	Nivel: 1

Dimensión: Planificación institucional La dirección cuenta con una visión centrada en los logros de aprendizajes y orientada a la formación de los estudiantes.
Descriptor:

2.4. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que contiene las definiciones fundamentales de la institución coherentes con la planificación estratégica.

Evidencia:

El establecimiento cuenta con un PEI que contiene las definiciones fundamentales coherentes con la planificación estratégica establecidas en el mismo documento.

Nivel:

3

Descriptor:

2.5. En la planificación institucional, se consideran las características de los estudiantes, familias y contexto local.

Evidencia:

Existe evidencia documental en el PEI en los perfiles y en los objetivos institucionales que consideran las características de los estudiantes y su contexto local.

A nivel técnico pedagógico se ha constatado que la planificación de aula considera las características de los estudiantes en la implementación del currículum. En las observaciones de aula se cuenta con un indicador que evalúa la contextualización de los aprendizajes de acuerdo a las características del curso y su contexto local.

En la planificación de actividades extraprogramáticas y ceremonias se considera las características de la familia.

Nivel:

3

Descriptor:

2.6. El equipo directivo considera el diagnóstico institucional en la formulación de la Planificación Estratégica y/o Plan de Mejoramiento para alcanzar los objetivos y metas propuestas con los diversos actores de la comunidad educativa

<p>Evidencia:</p> <p>Existe evidencia de un diagnóstico institucional que se realiza anualmente para la elaboración de un plan de mejoramiento de acuerdo a lo requerido por la ley SEP. Durante el año se realiza el seguimiento, monitoreo y evaluación del PME para verificar el cumplimiento de las acciones y el logro de los objetivos y metas propuestas.</p>	<p>Nivel:</p> <p>3</p>
<p>Descriptor:</p> <p>2.7. La dirección declara en la planificación institucional sus altas expectativas especificando lo que espera de la comunidad educativa para alcanzar la visión y lograr la misión educativa.</p>	
<p>Evidencia:</p> <p>Existen declaraciones de altas expectativas en los siguientes documentos institucionales:</p> <p>PEI perfiles y objetivos</p> <p>PME metas para los distintos actores.</p> <p>Adeco metas de proceso y de resultados</p> <p>El establecimiento no cuenta con un proceso de evaluación de la declaración de las altas expectativas, por lo cual no se tiene evidencia de su grado de incidencia en el logro de la misión educativa.</p>	<p>Nivel:</p> <p>2</p>
<p>Descriptor:</p> <p>2.8. La dirección organiza el acompañamiento a los directivos docentes y asistentes de la educación con el objeto de apoyar la ejecución de la planificación institucional.</p>	

Evidencia:	Nivel:
El establecimiento no cuenta con un sistema de acompañamiento a la ejecución de la planificación institucional	1

Área 3: Competencias Profesionales

Dimensión: Perfil de Competencias

El establecimiento cuenta con perfiles de competencia para los diferentes cargos docentes y asistentes de la educación.

Descriptor:

3.1. El establecimiento define en el reglamento interno los roles y funciones de los docentes, directivos y asistente de la educación en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional

Evidencia:	Nivel:
El establecimiento cuenta con un reglamento interno en el cual se definen roles y funciones de los docentes, directivos y asistentes de la Educación, el cual es concordante con el Proyecto Educativo Institucional.	2
Sin embargo, no existen sistemas instalados que permiten difundir los roles y funciones entre los integrantes de la comunidad educativa para que se apropien íntegramente de ellos.	

Descriptor:

3.2. El establecimiento cuenta con perfiles de competencias profesionales para los diversos cargos, adaptados a la realidad de la institución escolar.

Evidencia:	Nivel:
El establecimiento cuenta con un documento que establece los perfiles de competencias profesionales para los diversos cargos de acuerdo a la realidad institucional. El uso de estos perfiles es	2

esporádico.

Dimensión: Aplicación Perfiles de Competencia

Los perfiles de competencia, son utilizados como recursos de apoyo en la gestión de personal.

Descriptor:

3.3. El sostenedor y el equipo directivo utilizan los perfiles de competencia como recursos para la selección, contratación e inducción de directivos, docentes y asistentes de la educación.

Evidencia:

El establecimiento no cuenta con perfiles de competencia como recursos para la selección, contratación e inducción de directivos, docentes y asistentes de la educación. Sin embargo, el sostenedor para la contratación se rige por lo que le establece la Ley del estatuto docente o código del trabajo según corresponda.

Nivel:

1

Descriptor:

3.4. La dirección, asigna metas de desempeño a directivos, docentes y asistentes de la educación, asociadas al logro de indicadores establecidos en los planes de acción, estratégicos y/o de mejoramiento educativo

Evidencia:

Existen metas establecidas por la dirección en relación al logro de indicadores establecidos específicamente en los Planes estratégicos y/o de mejoramiento.

Nivel:

2

Descriptor:

3.5. El establecimiento aplica sistemas de evaluación a los directivos, docentes y asistentes de la educación en base a los perfiles de competencias establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

Evidencia:

Nivel:

<p>Actualmente existen evidencias de un acompañamiento al aula, pero no necesariamente una evaluación de desempeño lo mismo sucede con un grupos de asistentes.</p> <p>El establecimiento no cuenta con un sistema de evaluación de desempeño.</p>	1
<p>Descriptor:</p> <p>3.6 El sostenedor considera incentivos a directivos, docentes y asistentes de la educación en base a los resultados de evaluación de desempeño y de acuerdo a un plan de reconocimientos.</p>	
<p>Evidencia:</p> <p>El sostenedor no entrega ningún tipo de incentivos en base a desempeño.</p>	<p>Nivel:</p> <p>1</p>
<p>Descriptor:</p> <p>3.7. Se aplican procedimientos de desvinculación en base los resultados de la evaluación a directivos, docentes y asistentes de la educación.</p>	
<p>Evidencia:</p> <p>Se contempla la aplicación de mecanismos de desvinculación establecidos en la normativa vigente para establecimientos educacionales de dependencia municipal.</p> <p>En la práctica no se han utilizado.</p>	<p>Nivel:</p> <p>1</p>

<p>Dimensión: Desarrollo Profesional</p> <p>El establecimiento educacional, desarrolla programas de capacitación y perfeccionamiento a docentes y asistentes de la educación.</p>	
<p>Descriptor:</p> <p>3.8. El establecimiento cuenta con políticas de perfeccionamiento y capacitación en base a los resultados del proceso de evaluación de competencias y desempeño a directivos, docentes y asistentes de la</p>	

educación.	
Evidencia:	Nivel:
<p>El establecimiento no cuenta con una política de capacitación para docentes, asistentes y directivos asociada a resultados de evaluación de competencias y desempeño.</p> <p>Se evidencia la existencia de capacitaciones de acuerdo a necesidades emergentes dirigidas a docentes y directivos.</p>	1
Área 4: Gestión Pedagógica y Curricular	
Dimensión: Planificación Curricular y pedagógica	
El establecimiento educacional implementa un sistema curricular y pedagógico que considera el ciclo de mejora continua.	
Descriptor:	
4.1. El equipo técnico, basado en las orientaciones de los Planes y Programas de Estudio, genera un sistema de planificación de los procesos pedagógicos para apoyar la labor docente.	
Evidencia:	Nivel:
<p>La jefatura técnica genera un sistema de planificación de procesos pedagógicos para apoyar la labor docente orientados en los planes y programas de estudio.</p> <p>Existe evidencia documental de la descripción del sistema, insumos y formatos entregados a los docentes.</p> <p>No existe evaluación de su impacto y efectividad.</p>	2
Descriptor:	
4.2 El equipo técnico con los docentes y asistentes de la educación, realizan la planificación del trabajo de aula de cada asignatura, nivel y tipo de enseñanza en forma colaborativa, con el fin de asegurar la cobertura curricular y el logro de los aprendizajes.	
Evidencia:	Nivel:

<p>El equipo técnico en conjunto con los docentes tienen instancias para planificar el trabajo de aula en cada asignatura, estas instancias son formales y sistemáticas(reuniones mensuales de departamentos de asignaturas donde participan todos los profesionales que cumplen labor docente organizados por especialidad y/o afinidad con una asignatura, reuniones semanales de cursos paralelos donde participan todos los docentes y reuniones bimensuales de nivel en los que también se distribuyen para el trabajo las especialistas de integración.</p> <p>Estos espacios fomentan el trabajo colaborativo de planificación con el fin de asegurar cobertura curricular pero no se evidencian evaluaciones institucionales de su impacto e efectividad.</p>	2
<p>Descriptor:</p> <p>4.3. El equipo técnico, realiza reuniones de articulación curricular entre asignaturas, niveles, tipos y ciclos de enseñanza para coordinar y potenciar la progresión curricular.</p>	
<p>Evidencia:</p> <p>El equipo técnico realiza reuniones de articulación curricular entre asignaturas y niveles para coordinar y potenciar la progresión curricular.</p> <p>El resultado de estas reuniones no se evalúan por lo que no se tiene evidencias de su efectividad.</p>	<p>Nivel:</p> <p>2</p>

<p>Dimensión: Acompañamiento Docente</p>	
<p>Se aplican prácticas efectivas de acompañamiento docente.</p>	
<p>Descriptor:</p> <p>4.4. El equipo directivo con el fin de apoyar a los docentes y asistentes de la educación en los procesos pedagógicos planifica la supervisión y acompañamiento en el aula en las dimensiones curricular, formativa y</p>	

valórica.	
<p>Evidencia:</p> <p>Existe evidencia documental de una planificación de acompañamiento en el aula su aplicación es frecuente, la información que se obtiene no se utiliza efectivamente para mejorar procesos al interior de la sala.</p>	<p>Nivel:</p> <p>2</p>
<p>Descriptor:</p> <p>4.5. El equipo directivo y técnico pedagógico realiza supervisión, acompañamiento y retroalimentación a los docentes sobre los procesos pedagógicos de aula, utilizando Pautas de Observación compartidas.</p>	
<p>Evidencia:</p> <p>Se evidencia un sistema de acompañamiento al aula que contempla retroalimentación a los docentes, acompañados dicho sistema utiliza pautas de observación socializadas, no existe evidencia de obtener logros esperados como resultados de esta práctica instalada.</p>	<p>Nivel:</p> <p>2</p>
<p>Descriptor:</p> <p>4.6. El equipo técnico, promueve el análisis y evaluación de las prácticas pedagógicas de los profesores en instancias de reflexión docente.</p>	
<p>Evidencia:</p> <p>Existe evidencia documental de reuniones de coordinación de nivel donde participan todos los docentes del establecimiento divididos en cinco niveles en estas coordinaciones realizan: análisis en torno al logro de los aprendizajes planificados, niveles de cobertura curricular, estrategias evaluativas y acciones remediales a partir de los resultados de evaluaciones.</p> <p>En los departamentos de asignaturas el equipo técnico promueve el análisis de las prácticas pedagógicas eficaces que puedan ser articuladas desde una asignatura específica en todos los niveles del establecimiento.</p>	<p>Nivel:</p> <p>2</p>

No se observan cambios esperados a partir de estas instancias instaladas.

Dimensión: Monitoreo de aprendizajes

La institución escolar aplica sistemas de monitoreo y evaluación de los aprendizajes.

Descriptor:

4.7. La planificación anual considera la aplicación de evaluaciones para medir los logros de aprendizaje de los estudiantes por asignatura y nivel de enseñanza.

Evidencia:

Existe en la planificación dos instancias de evaluación de los logros de aprendizaje una en cada semestre académico.

Estas instancias son: calendarizadas anualmente, establecidas a nivel institucional, además, para su ejecución se contrata una ATE, que entrega los resultados cualitativos y cuantitativos por alumno y por curso, a su vez entrega acciones remediales que permiten la toma de decisiones para propiciar el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Nivel:

3

Descriptor:

4.8. Se aplican procedimientos de acompañamiento a los estudiantes, favoreciendo su desarrollo personal, académico y social, atendiendo la diversidad y las diferencias individuales.

Evidencia:

Se evidencian procedimientos de acompañamiento a los estudiantes favoreciendo su desarrollo personal académico y social atendiendo la diversidad en cada una de las etapas y niveles educativos.

Nivel:

3

Para eso la institución cuenta con un equipo multidisciplinario compuesto por :psicóloga, asistente social, psicopedagoga, fonoaudióloga y kinesiólogo profesionales que desarrollan un trabajo con los estudiantes y sus familias según el caso lo requiera favoreciendo el desarrollo social y personal de los alumnos en el transitar por los distintos cursos y niveles del establecimiento.

Para acompañar y favorecer el desarrollo académico de los estudiantes

El establecimiento cuenta con un equipo de profesionales PIE y de grupo diferencial para los alumnos con NEET y permanentes, además con un grupo de profesores que realizan refuerzo educativo en la mayoría de los cursos a los alumnos que necesitan apoyo para mejorar su rendimiento escolar.

Área 5: Gestión de Resultados

Dimensión: Evaluación Institucional

El análisis y evaluación de resultados institucionales, son considerados en la toma de decisiones.

Descriptor:

5.1. Se aplican procedimientos de supervisión y evaluación de los distintos instrumentos de planificación institucional: PEI, Plan Estratégico y/o Plan de Mejoramiento Educativo.

Evidencia:

No se aplican procedimientos de supervisión y evaluación del PEI y plan estratégico solo existe un monitoreo al plan de mejoramiento de la ley SEP.

Nivel:

1

Descriptor:

5.2. Se analizan los resultados de los procesos de gestión de las

competencias profesionales de directivos, docentes y asistentes de la educación en la evaluación institucional.	
Evidencia: No se analizan los resultados de los procesos de gestión de competencias profesionales de directivos, docentes y asistentes de la educación en la evaluación institucional.	Nivel: 1
Descriptor: 5.3. El sostenedor y el equipo directivo, evalúan la efectividad de la planificación en los ámbitos curricular, administrativo y financiero en base los resultados de las metas institucionales.	
Evidencia: No existe evaluación de la efectividad de la planificación en los ámbitos curricular, administrativos y financieros en base a los resultados de las metas institucionales de parte del sostenedor y el equipo directivo.	Nivel: 1
Descriptor: 5.4. La dirección, en la evaluación de los resultados históricos de eficiencia interna, considera la proyección de metas institucionales.	
Evidencia: En la determinación de metas anuales del plan de mejoramiento la dirección evalúa los resultados históricos de eficiencia interna y considera la proyección de metas institucionales. No se evalúa la efectividad e impacto de la acción en los resultados obtenidos.	Nivel: 2
Descriptor: 5.5. La dirección en la cuenta anual informa a la comunidad educativa el uso de los recursos y el cumplimiento de las metas institucionales.	
Evidencia:	Nivel:

<p>Existe evidencia documental (actas-listas de asistencia) de la cuenta anual donde se informa a la comunidad el uso de recursos y del cumplimiento de las metas institucionales.</p>	2
<p>Descriptor: 5.6. El sostenedor y equipo directivo evalúan los procedimientos del uso y mantención de recursos centrados en la mejora continua de los contextos de aprendizaje.</p>	
<p>Evidencia: El sostenedor y el equipo directivo no cuentan con instancias formales y sistemáticas que evalúen procedimientos y mantención del uso de recursos centrados en la mejora continua.</p>	<p>Nivel: 1</p>

<p>Dimensión: Resultados Educativos Los resultados educativos de los estudiantes, se consideran en la toma de decisiones institucionales.</p>	
<p>Descriptor: 5.7. Se realiza una evaluación y análisis de los resultados educativos de las mediciones estandarizadas en las que participa el establecimiento.</p>	
<p>Evidencia: Existe evidencia documental de reuniones formales de análisis de los resultados educativos de mediciones estandarizadas (SIMCE y pruebas de nivel) por departamentos, coordinaciones de nivel y directivos. Los resultados de esas reuniones son considerados en forma esporádica para la toma de decisiones efectivas.</p>	<p>Nivel: 2</p>
<p>Descriptor: 5.8. El equipo directivo, analiza los resultados históricos no académicos obtenidos por los estudiantes, para evaluar el desarrollo del programa de</p>	

actividades extracurriculares.	
Evidencia:	Nivel:
No existe un análisis de los resultados históricos no académicos para evaluar actividades extracurriculares.	1

Dimensión: Resultados de Aprendizaje
En la proyección institucional se evalúa la mejora continua de los resultados de aprendizaje.

Descriptor:
5.9. El equipo técnico analiza los resultados del nivel de logro de los estudiantes en relación a los aprendizajes esperados, por asignatura, nivel, tipo y ciclo de enseñanza y los considera en la toma de decisiones para el mejoramiento institucional

Evidencia:	Nivel:
Existe evidencia documental (actas, acuerdos y asistencias) de reuniones de ciclo nivel y asignaturas donde se analizan resultados de los aprendizajes esperados y se toman decisiones (no se evalúa la efectividad de las decisiones)	2

Descriptor:
5.10. El equipo técnico, evalúa la cobertura curricular en base a los programas de estudio establecidos.

Evidencia:	Nivel:
Existen dos instancias en el año donde se evalúa la cobertura curricular de acuerdo a programas de estudios existen evidencias documentales como programación de aplicación de evaluaciones e informes de resultados. No se evalúa la efectividad de las decisiones que se adoptan a partir de esos resultados.	2

Descriptor:

5.11. El sostenedor y el equipo directivo en la cuenta anual, informan a la comunidad educativa los resultados de aprendizaje de los estudiantes, responsabilizándose del cumplimiento de las metas establecidas.

Evidencia:

Existen evidencias documentales como actas y asistencias donde muestran que el equipo directivo informa a la comunidad educativa sobre el resultado de aprendizaje de los estudiantes responsabilizándose del cumplimiento de metas.

El resultado de esta práctica no siempre repercute en decisiones efectivas para la mejora.

Nivel:

2

Análisis de los Resultados

Con la información del diagnóstico concluimos:

En primer lugar “La ausencia de sistemas coordinados de procesos y evaluación en busca del mejoramiento continuo”

Que el establecimiento tiene declaraciones asociadas a prácticas de gestión en las distintas áreas, estas declaraciones se encuentran en documentos oficiales de la institución, también cuenta con acciones la mayoría de ellas aisladas pero asociadas a prácticas de la gestión institucional, este accionar aislado refleja que el establecimiento no cuenta con un sistema coordinado de acciones dentro de un proceso que le permita evaluar las prácticas en busca de la mejora continua.

Es así como se aprecia:

1-Que el establecimiento no posee instancias formalizadas y sistemáticas para recoger el nivel de satisfacción de los distintos actores en torno a la calidad del servicio y los logros de las metas institucionales.

2.-Que el establecimiento cuenta con declaraciones de altas expectativas en el logro de las metas institucionales que se encuentran en documentos como PEI, PME Y ADECO sin embargo el establecimiento no cuenta con una evaluación entorno al logro de las metas.

3.-El establecimiento no cuenta con un sistema de acompañamiento a la ejecución de la planificación institucional para los diferentes actores.

4.-En relación a la definición de roles, funciones y perfiles están estipulados en el reglamento interno no se aplican en forma sistemática ni formalizada.

5.-No existe en el establecimiento mecanismos de selección, contratación e inducción.

6.-El establecimiento no cuenta con un sistema de evaluación de desempeño por consecuencia no existen incentivos ni mecanismos de desvinculación.

7.-El establecimiento evalúa el logro de los aprendizajes y la cobertura curricular los resultados se analizan en reuniones formales pero no siempre de ahí existen determinaciones en pos de la mejora continua.

8.- El establecimiento presenta niveles de satisfacción importante en relación a los resultados de mediciones externas estandarizadas sin embargo falta una evaluación efectiva para la toma de decisiones en torno a los resultados educativos.

En segundo lugar concluimos que existe una insatisfacción importante que apunta a la forma o procedimientos en que se ejecutan ciertas prácticas institucionales al interior del establecimiento:

“Existen procedimientos y prácticas poco inclusivas, participativas y de corto impacto y cobertura en los actores de la comunidad”

Existen prácticas que aun aisladas, fuera de un sistema y sin evaluación para la toma de decisiones en pos de un mejoramiento continuo son valoradas por los

actores de la comunidad educativa en cambio las que se enunciaran a continuación provocan un nivel de rechazo y decepción en la comunidad educativa:

1-. Los apoderados y asistentes de la educación manifiestan insatisfacción en los mecanismos y procedimientos que se aplican para la resolución de conflicto basado en la normativa vigente.

2-.Las instancias formales en las que se sociabiliza el PEI, no están dirigidas a todos los actores de la institución tampoco están instaladas en acciones concretas que conlleven la adhesión de todos los actores con los principios establecidos en el PEI.

3-.Los alumnos del establecimiento presenta niveles de satisfacción bajo en relación a la vinculación del establecimiento con las redes de apoyo, de acuerdo al levantamiento de evidencia esto se debe a la información y al alcance que tiene en el alumnado las diferentes redes de apoyo existentes.

4-.Los asistentes de la educación no se encuentran satisfechos con la forma en que se ejerce el liderazgo para integrar a los docentes y asistentes de la educación en las tareas educativas.

5-.Los directivos, docentes y asistentes de la educación presentan niveles de insatisfacción importantes en relación al uso que le da el sostenedor a los perfiles de competencias para el proceso de selección, contratación e inducción del personal.

6-.El establecimiento no cuenta con política de perfeccionamiento para docentes y directivos existiendo instancias de capacitaciones para estos actores en relación a esto los asistentes tienen un nivel de insatisfacción importante ya que ellos no cuentan ni con políticas ni instancias de capacitación.

7-. El equipo directivo promueve instancias de reflexión y análisis de distintos procesos y prácticas estas instancias excluyen a los asistentes de la educación

PLAN DE MEJORAMIENTO

Plan de Mejoramiento 2016	FORMULACIÓN DE ACCIONES
---------------------------	-------------------------

Área del Modelo	del	Convivencia y orientación hacia los estudiantes, familias y comunidad educativa
Objetivo Estratégico:		Sistematizar procedimientos que permitan a la comunidad educativa resolver los conflictos de manera oportuna y adecuada.
Descriptor:		1.4. Existen procedimientos para resolver oportunamente los conflictos que se producen en la institución de acuerdo a la normativa interna cautelando la sana convivencia entre los actores de la comunidad educativa.
Línea de Acción:	de	Actualización de Protocolo de Actuación frente a los conflictos.

Actividad:	Programar de reuniones para la revisión y actualización del protocolo de actuación frente a los conflictos.		
Indicador:	Número de Programación de reuniones		
Metas:	Una Programación elaborada.		
Plazos:	1 (Primer año)	0 (Segundo año)	0 (Tercer año)
Responsable(s):	Encargado de la Convivencia Escolar		
Recurso(s):	Materiales de oficina.		
Costo:	\$50.000-.		

Actividad:	Realizar reuniones con los distintos estamentos para la revisión de los protocolo de actuación frente a los conflictos.		
Indicador:	% de reuniones realizadas		
Metas:	Cumplimiento del 100% de las reuniones programadas.		
Plazos:	100%(Primer año)	0 (Segundo año)	0 (Tercer año)
Responsable(s):	Encargado de la Convivencia Escolar		
Recurso(s):	Materiales de oficina.		
Costo:	\$ 50.000-.		

Actividad:	Reformular el Protocolo de actuación frente a los conflictos incorporando las actualizaciones aportadas por los distintos estamentos.		
Indicador:	N° de protocolos actualizado		
Metas:	Un protocolo de actuación elaborado.		
Plazos:	1 (Primer año)	0 (Segundo año)	0 (Tercer año)
Responsable(s):	Encargado de Convivencia Escolar		
Recurso(s):	Materiales de oficina.		
Costo:	\$50.000-.		

Actividad:	Difundir el Protocolo de actuación frente a los conflictos actualizado.
Indicador:	% de actores informados.
Metas:	Difusión del Protocolo actualizado al 100% de los estamentos.
Plazos:	50%(Primer año) 100%(Segundo año) 0 (Tercer año)
Responsable(s):	Encargado de Convivencia Escolar
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	Convivencia y orientación hacia los estudiantes, familias y comunidad educativa
Objetivo Estratégico:	Sistematizar procedimientos que permitan a la comunidad educativa resolver los conflictos de manera oportuna y adecuada.
Descriptor:	1.4. Existen procedimientos para resolver oportunamente los conflictos que se producen en la institución de acuerdo a la normativa interna cautelando la sana convivencia entre los actores de la comunidad educativa.
Línea de Acción:	Resolución de conflictos de manera oportuna y con normas claras.

Actividad:	Implementar el Protocolo de Actuación frente a los conflictos.
Indicador:	% de estamentos que participan en la implementación del protocolo.
Metas:	100% de los estamentos participan de la implementación

	del protocolo
Plazos:	(Primer año) 880%(2º año) 100%(3º año)
Responsable(s):	Encargado de la Convivencia Escolar
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000.-

Actividad:	Evaluar de manera semestral la implementación del Protocolo de Actuación frente a los conflictos.
Indicador:	% de evaluaciones realizadas
Metas:	Cumplimiento del 100% de las evaluaciones realizadas
Plazos:	0 (Primer año) 80%(2º año) 100%(3º año)
Responsable(s):	Encargado de Convivencia Escolar
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000.-.

Área del Modelo	Convivencia y orientación hacia los estudiantes, familias y comunidad educativa
Objetivo Estratégico:	Establecer un sistema que permita identificar el grado de satisfacción y las inquietudes de los diferentes actores de la comunidad educativa en relación a la planificación institucional.
Descriptor:	1.5. A través de diversos instrumentos y procedimientos de diagnóstico, el equipo directivo evalúa el nivel de satisfacción de la comunidad educativa respecto de la calidad del servicio educativo y del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.
Línea de Acción:	Grado de satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa respecto a la calidad del servicio educativo y del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.

Actividad:	Diseñar y aplicar encuestas de satisfacción a los integrantes de la comunidad educativa respecto a la calidad del servicio educativo y del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.		
Indicador:	Tabulación de Encuestas		
Metas:	Aplicación de encuestas al 90% de los integrantes de la comunidad educativa.		
Plazos:	60%(Primer año)	80% (2° año)	90% (3° año)
Responsable(s):	Orientador		
Recurso(s):	Materiales de oficina.		
Costo:	\$ 50.000-.		

Área del Modelo	Convivencia y orientación hacia los estudiantes, familias y comunidad educativa
Objetivo Estratégico:	Establecer un sistema que permita identificar el grado de satisfacción y las inquietudes de los diferentes actores de la comunidad educativa en relación a la planificación institucional
Descriptor:	1.5. A través de diversos instrumentos y procedimientos de diagnóstico, el equipo directivo evalúa el nivel de satisfacción de la comunidad educativa respecto de la calidad del servicio educativo y del desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.
Línea de Acción:	Estudio de inquietudes de los diferentes integrantes de la comunidad educativa a partir de la encuesta de satisfacción.

Actividad:	Contratar ATE para realizar el estudio de inquietudes de
------------	--

	los diferentes integrantes de la comunidad educativa.
Indicador:	N° de contrataciones realizadas
Metas:	Una contratación de ATE realizada.
Plazos:	1 (Primer año) 100% (2° año) 0 (3° año)
Responsable(s):	ATE, Director
Recurso(s):	ATE
Costo:	\$ 8.000.000-.

Actividad:	Entregar informe con orientaciones sobre el estudio de inquietudes del nivel satisfacción de los integrantes de la Comunidad Educativa al Equipo Directivo.
Indicador:	% de integrantes del Equipo Directivo informados
Metas:	100% del Equipo Directivo recibe la información
Plazos:	0 (Primer año) 100%(Segundo año) 0 (Tercer año)
Responsable(s):	ATE
Recurso(s):	ATE, Materiales de oficina
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Establecer acuerdos para satisfacer las inquietudes de los integrantes de la comunidad educativa a partir del informe de estudio de inquietudes.
Indicador:	% de acuerdos incorporados a la Planificación Estratégica o PME.
Metas:	80% de acuerdos incorporados a la Planificación Estratégica o PME
Plazos:	0 (Primer año) 60%(Segundo año) 80%(Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina
Costo:	\$ 50.000-.

--	--

Área del Modelo	Convivencia y orientación hacia los estudiantes, familias y comunidad educativa
Objetivo Estratégico:	Potenciar los espacios de participación de los estudiantes y la inclusión de la familia y el entorno al sistema escolar.
Descriptor:	1.1. El establecimiento dispone de políticas y espacios para fomentar la inclusión y participación de la comunidad educativa.
Línea de Acción:	Espacios de participación dirigida a los estudiantes.

Actividad:	Elaborar un Plan de actividades del Gobierno Estudiantil con la participación de todos los representantes de cada curso.
Indicador:	Nº de Plan de Actividades
Metas:	Un Plan de Actividades elaborado
Plazos:	1 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director , Profesora asesora del Centro de Alumnos
Recurso(s):	Materiales de oficina
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Ejecutar el Plan de Actividades.
Indicador:	% de actividades realizadas
Metas:	90% de las actividades realizadas.
Plazos:	50%(Primer año) 70(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Director, Profesora asesora del Centro de Alumnos.
Recurso(s):	Materiales incorporados en el plan de actividades.

Costo:	\$ 2.400.000
--------	--------------

Área del Modelo	Convivencia y orientación hacia los estudiantes, familias y comunidad educativa
Objetivo Estratégico:	Potenciar los espacios de participación de los estudiantes y la inclusión de la familia y el entorno al sistema escolar.
Descriptor:	1.1. El establecimiento dispone de políticas y espacios para fomentar la inclusión y participación de la comunidad educativa.
Línea de Acción:	Proyecto para integrar a la familia y el entorno al establecimiento.

Actividad:	Fortalecer los canales de comunicación con los apoderados a través de la implementación de diversos medios.
Indicador:	Nº de canales de comunicación
Metas:	3 canales de comunicación
Plazos:	1 (Primer año) 2 (Segundo año) 3 (Tercer año)
Responsable(s):	Director , Jefa de UTP
Recurso(s):	Programa radial, Sitio Web, Medios Impresos
Costo:	\$ 12.000.000.-

Actividad:	Incorporar en la planificación curricular de aula por curso que integre a la familia o al entorno.
Indicador:	% de planificaciones curriculares que integran a la familia o al entorno.
Metas:	100% de los cursos presentan una planificación curricular que integre a la familia o al entorno.

Plazos:	50%(Primer año) 70%(Segundo año) 100%(Tercer año)
Responsable(s):	Jefe Unidad Técnica Pedagógica, Jefes de departamentos, Coordinadores de Nivel, Docentes.
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 1.500.000.

Actividad:	Elaborar y ejecutar un Plan Cultural de Actividades para padres y apoderados.
Indicador:	% de actividades realizadas del Plan Cultural de Actividades
Metas:	90% de las actividades realizadas
Plazos:	50%(Primer año) 70%(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina, Financiamiento de las actividades incluidas en el plan.
Costo:	\$ 5.000.000

Área del Modelo	Liderazgo y Planificación
Objetivo Estratégico:	Mejorar la distribución del liderazgo en el establecimiento a través de la incorporación de nuevos líderes que fomenten el trabajo en equipo en los diferentes estamentos.
Descriptor:	2.3. El director, sostenedor potencian y distribuyen liderazgo a los directivos, docentes y asistentes de la educación, orientados a la mejora continua y a los logros institucionales.
Línea de Acción:	Liderazgo Distribuido.

Actividad:	Capacitar al Equipo Directivo en liderazgo distribuido (Coach)
Indicador:	% de integrantes capacitados
Metas:	100% de los integrantes del Equipo Directivo capacitados.
Plazos:	100%(Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Institución capacitadora.
Costo:	\$ 12.000.000-.

Área del Modelo	Liderazgo y Planificación
Objetivo Estratégico:	Mejorar la distribución del liderazgo en el establecimiento a través de la incorporación de nuevos líderes que fomenten el trabajo en equipo en los diferentes estamentos.
Descriptor:	2.3. El director, sostenedor potencian y distribuyen liderazgo a los directivos, docentes y asistentes de la educación, orientados a la mejora continua y a los logros institucionales.
Línea de Acción:	Distribución del liderazgo en el establecimiento

Actividad:	Incorporar a personas del establecimiento a funciones del liderazgo para la conformación de equipos de trabajo orientados a la mejora continua.
Indicador:	N° de Equipos de trabajo conformados
Metas:	Conformación de 3 equipos de trabajo.
Plazos:	1 (Primer año) 2(Segundo año) 3 (Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Horas docentes

Costo:	\$ 6.000.000-.
Actividad:	Monitorear el trabajo de liderazgo de las personas en los nuevos equipos, entregándoles retroalimentación constructiva sobre sus esfuerzos.
Indicador:	N° de monitoreo realizados a los equipos de trabajo
Metas:	Cumplimiento de 6 monitoreo a los equipos de trabajo
Plazos:	2 (Primer año) 4(Segundo año) 6 (Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	Liderazgo y Planificación
Objetivo Estratégico:	Fortalecer la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa en la elaboración de la planificación institucional.
Descriptor:	2.1. El equipo directivo trabaja en forma colaborativa con el sostenedor para definir la implementación, supervisión y evaluación de la planificación institucional.
Línea de Acción:	Planificación Institucional participativa

Actividad:	Formar comisión para elaborar Planificación Institucional donde participen todos los estamentos del establecimiento.
Indicador:	N° de comisiones conformadas
Metas:	Una comisión integrada por Directivos, docentes, alumnos, Padres y Apoderados
Plazos:	1 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)

Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Elaborar Planificación Institucional en reuniones programadas para tal efecto.
Indicador:	N° de Planificación Institucional
Metas:	Una Planificación Institucional elaborada.
Plazos:	1 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Socializar la Planificación Institucional.
Indicador:	% de actores informados
Metas:	Socialización de la Planificación Institucional al 100% de la comunidad escolar.
Plazos:	50%(Primer año) 100%(Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Evaluar en forma bimensual el estado de avance de la Planificación Institucional.
Indicador:	% de actividades realizadas
Metas:	Cumplimiento del 90% de las actividades de la Planificación Institucional
Plazos:	(Primer año) 60%(Segundo año) 90%(Tercer año)

Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	Liderazgo y Planificación
Objetivo Estratégico:	Fortalecer la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa en la elaboración de la planificación institucional
Descriptor:	2.1. El equipo directivo trabaja en forma colaborativa con el sostenedor para definir la implementación, supervisión y evaluación de la planificación institucional.
Línea de Acción:	Reuniones sistemáticas de trabajo

Actividad:	Programar reuniones con el sostenedor para definir mecanismos de implementación y evaluación de la Planificación Institucional.
Indicador:	Nº de programaciones realizadas
Metas:	Una Programación aprobada por el sostendor
Plazos:	1 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Realizar 3 reuniones anuales con el sostenedor para evaluar el estado de avance de las actividades de la Planificación Institucional.
------------	---

Indicador:	% de reuniones realizadas
Metas:	90% de reuniones realizadas,
Plazos:	(Primer año) 60%(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Director
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	Competencias Profesionales
Objetivo Estratégico:	Establecer un sistema de evaluación de desempeño de los profesionales, técnicos y funcionarios asociados a los perfiles de competencias establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.
Descriptor:	3.5. El establecimiento aplica sistemas de evaluación a los directivos, docentes y asistentes de la educación en base a los perfiles de competencias establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.
Línea de Acción:	Propuesta Técnica del Sistema de Evaluación de desempeño

Actividad:	Definir los indicadores de desempeño a partir de los perfiles de competencias establecidos en el Proyecto Educativo Institucional de los diversos cargos.
Indicador:	% de indicadores de desempeño definidos
Metas:	100% de los indicadores de desempeño definidos
Plazos:	100%(Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 1.000.000-.

--	--

Actividad:	Elaborar un Reglamento del Sistema de Evaluación de desempeño
Indicador:	N° de reglamentos de Sistema de Desempeño Docente
Metas:	Un reglamento elaborado
Plazos:	1 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 500.000-.

Actividad:	Validar los indicadores de desempeño y el reglamento del Sistema de Evaluación de Desempeño por el sostenedor.
Indicador:	N° instrumentos validados por el sostenedor
Metas:	Dos instrumentos validados por el sostenedor
Plazos:	2 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica, Sostenedor.
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Contar con la Propuesta Técnica aprobada por el sostenedor.
Indicador:	N° de Propuesta Técnica
Metas:	Una Propuesta validada por el sostenedor
Plazos:	2 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica, Sostenedor.
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	Competencias Profesionales
Objetivo Estratégico:	Establecer un sistema de evaluación de desempeño de los profesionales, técnicos y funcionarios asociados a los perfiles de competencias establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.
Descriptor:	3.5. El establecimiento aplica sistemas de evaluación a los directivos, docentes y asistentes de la educación en base a los perfiles de competencias establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.
Línea de Acción:	Implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño

Actividad:	Aplicar el Sistema de Evaluación de Desempeño en forma gradual: Docentes, asistentes y directivos.
Indicador:	% de funcionarios evaluados
Metas:	100% de los funcionarios evaluados
Plazos:	70%(Primer año) 90%(Segundo año) 100%(Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 500.000-.

Actividad:	Procesar la información obtenida en la evaluación de desempeño y emisión de informes individuales.
Indicador:	% de funcionarios informados
Metas:	100% de los funcionarios evaluados reciben informes
Plazos:	70%(Primer año) 90%(Segundo año) 100%(Tercer año)

Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Realizar entrevistas de retroalimentación y compromisos de desempeño
Indicador:	% de entrevistas realizadas
Metas:	100% de entrevistas realizadas con sus respectivos acuerdos.
Plazos:	70%(Primer año) 90%(Segundo año) 100%(Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 300.000-.

Área del Modelo	Competencias Profesionales
Objetivo Estratégico:	Implementar la capacitación de directivos, docentes y asistentes mediante una política de perfeccionamiento institucional asociada a la evaluación de desempeño.
Descriptor:	3.8. El establecimiento cuenta con políticas de perfeccionamiento y capacitación en base a los resultados del proceso de evaluación de competencias y desempeño a directivos, docentes y asistentes de la educación.
Línea de Acción:	Diagnóstico de las necesidades de perfeccionamiento del personal del establecimiento

Actividad:	Realizar diagnóstico de necesidades de capacitación del personal en forma gradual, de acuerdo a los resultados de la
------------	--

	evaluación de desempeño.
Indicador:	N° de diagnósticos realizados
Metas:	Un diagnóstico realizado.
Plazos:	1 (Primer año) 1(Segundo año) 1 (Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 150.000-.

Área del Modelo	Competencias Profesionales
Objetivo Estratégico:	Implementar capacitación de directivos, docentes y asistentes mediante una política de perfeccionamiento institucional asociada a la evaluación de desempeño.
Descriptor:	3.8. El establecimiento cuenta con políticas de perfeccionamiento y capacitación en base a los resultados del proceso de evaluación de competencias y desempeño a directivos, docentes y asistentes de la educación.
Línea de Acción:	Capacitación o Perfeccionamiento

Actividad:	Contratar capacitación o perfeccionamiento de acuerdo a las necesidades detectadas en el diagnóstico.
Indicador:	% de necesidades cubiertas
Metas:	80% de las necesidades detectadas cubiertas con programas de capacitación o perfeccionamiento.
Plazos:	(Primer año) 60%(Segundo año) 80%(Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Instituciones capacitadoras.
Costo:	\$ 30.000.000-.

--	--

Actividad:	Evaluar en forma semestral el estado de avance de la capacitación o perfeccionamiento contratado.
Indicador:	% de actividades programadas realizadas.
Metas:	Cumplimiento del 90% de las actividades programadas.
Plazos:	(Primer año) 770%(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	del	Competencias Profesionales
Objetivo Estratégico:		Establecer un sistema de incentivos a directivos, docentes y asistentes de la educación asociado a los resultados de la evaluación de desempeño y de acuerdo a un plan de reconocimiento.
Descriptor:		3.6 El sostenedor considera incentivos a directivos, docentes y asistentes de la educación en base a los resultados de evaluación de desempeño y de acuerdo a un plan de reconocimientos.
Línea de Acción:	de	Plan de Reconocimiento dirigido a directivos, docentes y asistentes de la educación.

Actividad:	Elaborar Plan de Reconocimiento para ser aprobado por el sostenedor.
Indicador:	N° de Planes aprobados
Metas:	Un Plan de Reconocimiento aprobado por el sostenedor

Plazos:	1 (Primer año) (Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica, Sostenedor.
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 100.000.-.

Área del Modelo	Competencias Profesionales
Objetivo Estratégico:	Establecer un sistema de incentivos a directivos, docentes y asistentes de la educación asociado a los resultados de la evaluación de desempeño y de acuerdo a un plan de reconocimiento.
Descriptor:	3.6 El sostenedor considera incentivos a directivos, docentes y asistentes de la educación en base a los resultados de evaluación de desempeño y de acuerdo a un plan de reconocimientos.
Línea de Acción:	Implementación del Plan de Reconocimiento dirigido a directivos, docentes y asistentes de la educación.

Actividad:	Asignar incentivo de acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño en base a lo establecido en el Plan de Reconocimiento.
Indicador:	% de incentivos asignados
Metas:	100% de incentivos entregados a los funcionarios calificados.
Plazos:	70%(Primer año) 90%(Segundo año) 100%(Tercer año)
Responsable(s):	Director, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Incentivo económico
Costo:	\$ 24.000.000.-.

Área del Modelo	Gestión Pedagógica y Curricular
Objetivo Estratégico:	Instalar un sistema de articulación curricular entre niveles, asignatura y ciclos de enseñanza que permita asegurar la progresión del curriculum nacional de manera adecuada en todos los niveles y asignaturas.
Descriptor:	4.3. El equipo técnico, realiza reuniones de articulación curricular entre asignaturas, niveles, tipos y ciclos de enseñanza para coordinar y potenciar la progresión curricular.
Línea de Acción:	Articulación curricular entre asignaturas, niveles y ciclos de enseñanza.

Actividad:	Programar reuniones con los distintos niveles, ciclos y departamentos de asignaturas.
Indicador:	Nº de programaciones presentadas a la Dirección del Establecimiento.
Metas:	Una programación realizada y presentada a la Dirección del Establecimiento.
Plazos:	1 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Ejecutar las reuniones programadas con los distintos niveles, ciclos y departamentos de asignaturas para la articulación curricular.
Indicador:	% de reuniones realizadas
Metas:	100% de las reuniones programadas realizadas.

Plazos:	50%(Primer año) 80%(Segundo año) 1100%(Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	Gestión Pedagógica y Curricular
Objetivo Estratégico:	Instalar un sistema de articulación curricular entre niveles, asignatura y ciclos de enseñanza que permita asegurar la progresión del curriculum nacional de manera adecuada en todos los niveles y asignaturas.
Descriptor:	4.3. El equipo técnico, realiza reuniones de articulación curricular entre asignaturas, niveles, tipos y ciclos de enseñanza para coordinar y potenciar la progresión curricular.
Línea de Acción:	Evaluación del Proceso de Articulación Curricular

Actividad:	Evaluar en forma semestral el cumplimiento de los acuerdos convenidos en las reuniones de articulación curricular en los distintos niveles, ciclos y asignaturas.
Indicador:	% de acuerdos ejecutados
Metas:	Cumplimiento del 90% de los acuerdos ejecutados.
Plazos:	40%(Primer año) 70%(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	Gestión Pedagógica y Curricular
Objetivo Estratégico:	Fortalecer la supervisión curricular de parte del equipo directivo cautelando la incorporación de sistemas efectivos de retroalimentación y acuerdos en pos de mejorar desempeños.
Descriptores:	4.5. El equipo directivo y técnico pedagógico realiza supervisión, acompañamiento y retroalimentación a los docentes y asistentes de la educación en la sala de clases sobre los procesos pedagógicos de aula, utilizando Pautas de Observación compartidas.
Línea de Acción:	Supervisión Curricular

Actividad:	Revisar y retroalimentar las planificaciones curriculares gradualmente en los distintos niveles de enseñanza del establecimiento: pre-básica, primer ciclo y segundo ciclo.
Indicador:	% de planificaciones revisadas y retroalimentadas
Metas:	90% de las planificaciones revisadas y retroalimentadas.
Plazos:	50%(Primer año) 70%(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Revisar los materiales de clase en los distintos niveles de enseñanza del establecimiento: pre-básica, primer ciclo y segundo ciclo.
Indicador:	% de materiales de clase revisados

Metas:	90% de los materiales de enseñanza revisados.
Plazos:	50%(Primer año) 70%(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Programar las observaciones de aula a los docentes en forma anual.
Indicador:	N° de programaciones realizadas
Metas:	Cumplir con 3 programaciones de observaciones de aula.
Plazos:	1 (Primer año) 2(Segundo año) 3 (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Realizar las observaciones de aula dirigida a los docentes con pauta institucional compartida.
Indicador:	% observaciones de aula realizadas
Metas:	Cumplir con el 90% de observaciones de aula programadas.
Plazos:	50%(Primer año) 70%(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Área del Modelo	Gestión Pedagógica y Curricular
-----------------	---------------------------------

Objetivo Estratégico:	Fortalecer la supervisión curricular de parte del equipo directivo cautelando la incorporación de sistemas efectivos de retroalimentación y acuerdos en pos de mejorar desempeños.
Descriptores:	4.5. El equipo directivo y técnico pedagógico realiza supervisión, acompañamiento y retroalimentación a los docentes y asistentes de la educación en la sala de clases sobre los procesos pedagógicos de aula, utilizando Pautas de Observación compartidas.
Línea de Acción:	Entrevistas de Retroalimentación y Acuerdos

Actividad:	Realizar entrevistas de retroalimentación a los docentes supervisados en aula.
Indicador:	% de docentes entrevistados
Metas:	100% de los docentes supervisados son entrevistados
Plazos:	60%(Primer año) 80%(Segundo año) 100%(Terceraño)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Material de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Monitorear los acuerdos convenidos con los docentes en el proceso de entrevistas de retroalimentación.
Indicador:	% de monitoreo realizados
Metas:	80% de los docentes reciben monitoreo de acuerdos sostenidos en proceso de entrevistas de retroalimentación.
Plazos:	50%(Primer año) 60%(Segundo año) 80%(Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Material de oficina.

Costo:	\$ 50.000-.
--------	-------------

Área del Modelo	Gestión de Resultados
Objetivo Estratégico:	Establecer un sistema de análisis de resultados de evaluaciones Simce y otras que permitan tomar decisiones orientadas a la mejora de resultados educativos.
Descriptor:	5.7. Se realiza una evaluación y análisis de los resultados educativos de las mediciones estandarizadas en las que participa el establecimiento.
Línea de Acción:	Análisis de Resultados Educativos

Actividad:	Programar jornadas de Análisis de Resultados Simce.
Indicador:	N° de Programaciones realizadas
Metas:	1 Programación entregada a Dirección
Plazos:	1 (Primer año) (Segundo año) (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Material de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Ejecutar Jornadas de Análisis de Resultados y tomar acuerdos a nivel institucional.
Indicador:	% de reuniones programadas realizadas
Metas:	90% de reuniones programadas realizadas.
Plazos:	60%(Primer año) 80%(Segundo año) 90%(Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Material de oficina.

Costo:	\$ 50.000.-
--------	-------------

Área del Modelo	Gestión de Resultados
Objetivo Estratégico:	Establecer un sistema de análisis de resultados de evaluaciones Simce y otras que permitan tomar decisiones orientadas a la mejora de resultados educativos.
Descriptor:	5.7. Se realiza una evaluación y análisis de los resultados educativos de las mediciones estandarizadas en las que participa el establecimiento.
Línea de Acción:	Plan Remedial

Actividad:	Diseñar y ejecutar Plan Remedial en Lenguaje y Matemática para el mejoramiento de los resultados educativos en las pruebas Simce y otras.
Indicador:	N° de Programas Remediales en Lenguaje y Matemática
Metas:	3 Programas Remediales en Lenguaje y Matemática
Plazos:	1(Primer año) 2(Segundo año) 3 (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Material de oficina, Horas profesionales
Costo:	\$ 6.000.000.-

Área del Modelo	Gestión de Resultados
Objetivo Estratégico:	Implementar un sistema de análisis de resultados de evaluaciones de los aprendizajes esperados por asignatura y niveles de enseñanza que permitan tomar decisiones

	orientadas al mejoramiento de los resultados.
Descriptores:	5.9. El equipo técnico analiza los resultados del nivel de logro de los estudiantes en relación a los aprendizajes esperados, por asignatura, nivel, tipo y ciclo de enseñanza y los considera en la toma de decisiones para el mejoramiento institucional.
Línea de Acción:	Análisis de Resultados del Nivel de logro de los estudiantes en relación los aprendizajes esperados.

Actividad:	Realizar jornada de análisis de resultados académicos obtenidos por los alumnos en consejos profesores estableciendo compromisos de mejora.
Indicador:	Panorámica de rendimiento por curso
Metas:	Aumento de 3 puntos en relación al año anterior
Plazos:	1 (Primer año) 2(Segundo año) 3 (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

Actividad:	Realizar jornada de análisis de resultados académicos obtenidos por los alumnos en consejos de curso y reuniones de sub-centro de Padres y Apoderados estableciendo compromisos de mejora.
Indicador:	Panorámica de rendimiento por curso
Metas:	Aumento de 3 puntos en relación al año anterior.
Plazos:	1 (Primer año) 2(Segundo año) 3 (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica
Recurso(s):	Materiales de oficina.
Costo:	\$ 50.000-.

--	--

Área del Modelo	Gestión de Resultados
Objetivo Estratégico:	Implementar un sistema de análisis de resultados de evaluaciones de los aprendizajes esperados por asignatura y niveles de enseñanza que permitan tomar decisiones orientadas al mejoramiento de los resultados.
Descriptor(es):	5.9. El equipo técnico analiza los resultados del nivel de logro de los estudiantes en relación a los aprendizajes esperados, por asignatura, nivel, tipo y ciclo de enseñanza y los considera en la toma de decisiones para el mejoramiento institucional.
Línea de Acción:	Auditorías Curriculares

Actividad:	Contratar ATE para la realización de auditorías curriculares que permitan evaluar la cobertura curricular y el nivel de logro alcanzado por los estudiantes en las asignaturas troncales: Lenguaje, Matemática, Ciencias e Historia en niveles focalizados.
Indicador:	N° de contrato establecido
Metas:	Contar con una contratación anual.
Plazos:	1 (Primer año) 2 (Segundo año) 3 (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica, ATE.
Recurso(s):	ATE
Costo:	\$ 12.000.000-.

Actividad:	Efectuar las auditorías curriculares que permitan evaluar la
------------	--

	cobertura curricular y el nivel de logro alcanzado por los estudiantes en las asignaturas troncales: Lenguaje, Matemática, Ciencias e Historia en los niveles focalizados.
Indicador:	N° auditorías curriculares realizadas.
Metas:	6 auditorías curriculares en los niveles focalizados
Plazos:	2 (Primer año) 4(Segundo año) 6 (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica, ATE.
Recurso(s):	ATE
Costo:	\$ 12.000.000-.

Actividad:	Realizar jornadas de análisis de auditorías curriculares con los docentes, estableciendo compromisos de mejora la cobertura curricular y el nivel de logro alcanzado por los estudiantes en las asignaturas troncales: Lenguaje, Matemática, Ciencias e Historia en los niveles focalizados.
Indicador:	N° jornadas realizadas
Metas:	Cumplir con 2 jornadas de análisis anuales
Plazos:	2 (Primer año) 4(Segundo año) 6 (Tercer año)
Responsable(s):	Jefe de Unidad Técnica Pedagógica, ATE.
Recurso(s):	ATE, Materiales de oficina
Costo:	\$ 50.000-.

Bibliografía

“El marco teórico” de Tévni Grajales Guerra

Ley de Subvención Escolar Preferencial, (Ley N° 20.248/2008)

División General Ministerio de Educación, Orientaciones Técnicas para la Elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo.

Ley N° 20.529/ 2011 del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Educación Parvularia, Básica y Media

Modelo de Gestión de Calidad de Fundación Chile