



**Magíster En Educación Mención
Gestión De Calidad**

Trabajo De Grado II

Diagnóstico Institucional

Y

Plan De Mejoramiento Educativo

Colegio Metodista William Taylor

Profesor guía:

Pedro Rosales Villarroel

Alumnos:

Ingrid Lorena Araya Arancibia

Rene Alberto Fica Ruiz

Santiago – Chile, agosto 2016

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO TEORICO.....	5
MARCO SITUACIONAL.....	8
SINTESIS DE ANTECEDENTES DEL ENTORNO.....	9
SINTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGOGICOS.....	12
EFICIENCIA INTERNA.....	21
ANALISIS DEL DIAGNOSTICO SITUACIONAL	25
ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	29
SINTESIS DE LOS RESULTADOS.....	50
PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	52
• FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA.....	53
• OBJETIVOS Y METAS ESTRATEGICAS.....	66
• PLANIFICACIÓN ANUAL.....	69
BIBLIOGRAFIA.....	92

INTRODUCCIÓN

El diagnóstico institucional es un proceso en el que los distintos integrantes de la comunidad educativa analizan y evalúan colectivamente la situación actual del establecimiento educacional en términos de sus procesos institucionales y pedagógicos, evidenciando sus principales problemáticas y desafíos. Esto se realiza a partir del análisis de los resultados cuantitativos (metas de eficiencia, resultados, estadísticas, etc.) y cualitativos (percepciones y grados de satisfacción) del establecimiento educacional. El análisis de esta información aporta evidencias para poder vincular los resultados educativos (cuantitativos y cualitativos) del establecimiento con sus procesos institucionales y pedagógicos, y para adquirir información relevante para nutrir la propuesta de mejoramiento.

Para la realización de este proceso se analizaron las definiciones de las áreas y dimensiones de las 4 áreas de proceso, así como también la descripción y resultados de la categoría de ordenación y de los otros indicadores de calidad como Autoestima académica y motivación escolar, Clima de convivencia escolar, Participación y formación ciudadana, Hábitos de vida saludable, Retención Escolar, Equidad de Género, Asistencia escolar, Puntaje y tendencia SIMCE, Titulación TP y resultados de las evaluaciones diagnósticas. A partir de este análisis se determinaron las fortalezas y oportunidades de mejora en las áreas de Liderazgo Escolar, Gestión Pedagógica, Convivencia Escolar, Gestión de recursos educativos y Resultados Educativos.

Las responsabilidades del equipo de gestión y técnico son:

- Convocar, de acuerdo al área que se va a analizar, a los diversos actores de la comunidad educativa, para que participen de manera activa y democrática en las reuniones técnicas, las que están conformadas por: equipo técnico del sostenedor,

equipo directivo, docentes, educadoras de párvulos, asistentes de la educación, padres, apoderados y estudiantes.

- Organizar y sistematizar la información cualitativa y cuantitativa que se requiere para las reuniones técnicas y la que surja de las reflexiones y análisis, que sustentarán la toma de decisiones.
- Generar instancias de diálogo con el sostenedor, dada su responsabilidad legal, con el propósito de informar los resultados de esta etapa y comprometer la gestión y los recursos para responder a las necesidades de mejoramiento del aprendizaje de todos los estudiantes.

MARCO TEORICO

El diagnóstico es fundamental para reconocer el nivel de calidad de la gestión institucional y pedagógica y su implicancia en la trayectoria educativa de los estudiantes. Esta etapa requiere instancias de reflexión y análisis que deben ser lideradas por el director y conducidas por el equipo técnico y de gestión, quienes definen las acciones, tiempos, productos y estrategias más adecuadas para asegurar la participación de los diferentes actores de la comunidad escolar y garantizar la calidad del proceso. La realización del diagnóstico, constituye un aprendizaje para el conjunto de los actores de la comunidad educativa, puesto que contribuye al análisis crítico de sus procesos y cómo estos inciden directamente, en el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes.

Esta etapa consiste en analizar la relevancia y pertinencia del horizonte formativo y educativo declarado en el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento, identificando los principales sellos de la comunidad educativa, expresados en su visión, misión, y en el perfil del estudiante que se quiere formar, con el objetivo de vincular y articular la propuesta educativa contenida en el PEI de la institución escolar con el proceso de mejora educativa que se propone en el PME.

En este sentido el PEI se concibe como el instrumento que orienta la gestión institucional y pedagógica de un establecimiento educacional pues contiene, en forma explícita, principios y objetivos que enmarcan la acción educativa otorgándole carácter, dirección, sentido e integración.

Los cambios que impulsa la Reforma Educacional se sustentan en el entendido que la educación es un derecho social garantizado por el Estado, por tanto debe atender a todos los niños, jóvenes y adultos brindando igualdad de oportunidades en el contexto de la construcción de una sociedad justa y democrática. En este marco, se requiere que el sistema educativo promueva el mejoramiento sostenido de los

procesos educativos con el propósito de alcanzar la calidad educativa integral, teniendo a la base principios como la inclusión y la interculturalidad, entre otros.

Uno de los desafíos más relevantes de la nueva propuesta en educación es mejorar la calidad tanto de la gestión institucional como pedagógica, para brindar un desarrollo integral en las y los estudiantes del país.

Toranzos (2000) se refiere a un sistema de aseguramiento de la calidad como una serie de procesos de tipo preventivo, basados en estándares que promueven una buena gestión administrativa y posibilitan que las cosas se hagan de la mejor manera posible, desde la primera oportunidad, para lograr la satisfacción de clientes internos (profesores, estudiantes) y externos (padres de familia, empresas, entidades gubernamentales, sociedad en general).

Por su parte Cantón (2001) señala que el aseguramiento de la calidad consiste en tener y seguir un conjunto de acciones planificadas y sistemáticas, implantadas dentro del sistema de calidad de la organización. Dicha autora sostiene que las acciones deben ser demostrables, para proporcionar la confianza adecuada todos los miembros involucrados de que se cumplen con los requisitos del sistema de calidad.

De esta manera se logra garantizar el correcto funcionamiento del sistema y el logro de los objetivos propuestos; establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de la calidad y mejorar continuamente su eficacia. Para ellos las instituciones deben: f Identificar los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad y su aplicación a lo largo de la organización, f Determinar la secuencia e interacción de estos procesos, f Determinar los criterios y métodos requeridos para asegurar que el funcionamiento y el control de los procesos son efectivos.

Asegurar la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar el funcionamiento y el seguimiento de los procesos. Medir, realizar el seguimiento y

analizar estos procesos, e implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados previstos y la mejora continua de estos procesos.

MARCO SITUACIONAL

Nace un nuevo Colegio En Alto Hospicio

Con fecha 6 de junio de 1996 se otorgó, en forma oficial el Decreto Cooperador del Estado al Colegio Metodista William Taylor. Fue iniciativa de hermanos y hermanas metodistas que miraron Alto Hospicio, como una comuna creciente, donde en aquellos años ya existía un Colegio Metodista llamado Robert Johnson. Primero, el Colegio William Taylor, fue un anexo del Iquique English College.

Partió con enseñanza básica y fue creciendo hasta llegar a ser un colegio que atiende desde pre kínder hasta cuarto medio de formación técnico profesional. Sus cuatro carreras son: Atención de párvulos, Administración, Telecomunicaciones y Electrónica.

El año 2004 postuló a Jornada escolar completa, llegando a atender una matrícula de 2000 alumnos.

El colegio atiende una población de escasos recursos, con una índice de vulnerabilidad de 85% el año 2013.

Sus directores:

1996 – 2005	Alicia Zarate
2006 – abril 2007	Juan Carlos Muñoz
Mayo 2007 – 2012	Oscar Pereira Castillo
2013 - actual	Virginia Cartes Garrido

SINTESIS DE ANTECEDENTES DEL ENTORNO

La situación de Alto Hospicio.

Alto Hospicio se ubica próxima en distancia directa a Iquique, a 10 km de distancia, sin embargo, ambas ciudades se encuentran separadas por un farellón de 600 metros, que las hace más distantes que lo que la distancia en kilómetros indica.

Si bien ya existía como un sector de la comuna de Iquique, la comuna de Alto Hospicio fue fundada oficialmente el año 2004. Cuenta con una población de 94.254 habitantes (INE, 2012 a) y una superficie de 572 km².

La ciudad se forma durante los primeros años de la década de los '90 en base a asentamientos informales, mediante tomas de terrenos. Durante el período, tres son los principales campamentos que comienzan a poblar la zona: La Negra, La Pampa y El Boro.

Con respecto a la composición socioeconómica de sus residentes, Alto Hospicio se caracteriza por concentrar preferentemente personas de grupos sociales de menor ingreso (principalmente, del grupo D)

Ambas ciudades forman parte del "Gran Iquique" o "Conurbación Iquique - Alto Hospicio". Esta área metropolitana es el séptimo centro urbano más poblado de Chile según el INE.

Como se mencionaba anteriormente, respecto a la localización de ambas comunas, es posible destacar que se encuentran cerca, pero a la vez lejos. Esto, en alusión a que si bien en kilómetros y tiempo se encuentran cerca, la geografía dificulta la accesibilidad entre ambas. El farellón costero es el principal limitante para la conexión directa de ambas comunas.

En términos de las características sociodemográficas, mientras en la región y en la comuna de Iquique se evidencia una tendencia al enriquecimiento, en la comuna de Alto Hospicio la tendencia es al empobrecimiento.

Con respecto a la información de CASEN 2009 Y 2011, en relación a los jefes de hogar, tanto en Iquique como en Alto Hospicio la gran mayoría de los hogares de menores ingresos cuentan con jefatura femenina, situación que ha experimentado un crecimiento en Alto Hospicio.

Así mismo, Alto Hospicio destaca por tener una mayor proporción de jefes de hogar pertenecientes a una etnia (18,5% vs 9,5% en Chile), y también por tener un alto porcentaje de jefes de hogar convivientes (29%) y solteros (25%).

En relación al empleo, si bien la comuna posee una mayor proporción de jefes de hogar con empleo, los jefes de hogar pertenecientes a los quintiles I y II tienen una drástica menor tasa de formalidad del mismo (menor al 15% vs. 77,3% en Chile y 85,1% en Iquique).

Descripción Entorno Social

El reconocimiento de la dignidad de cada estudiante, como un universo diferente, proveniente de un entorno social y familiar, dificultoso como es vivir y convivir en la comuna de Alto Hospicio, la que se destaca a nivel nacional como una de las comunas con más alto índice de vulnerabilidad social, se constituye en el eje central de la interacción diaria en el sistema educativo, identificando en las niñas, niños y adolescentes, sus potencialidades y debilidades, para contribuir en el desarrollo de una convivencia escolar saludables y el capital humano individual y colectivo de nuestra comuna.

La comunidad educativa del Colegio Metodista William Taylor se encuentra compuesta por una matrícula total de 1603 alumnos(as), de los cuales un total de 711 alumnos(as) de educación básica se encuentran clasificados en primera prioridad, ponderando un índice del 86,2% y un total de 314 alumnos y (as) de educación media que se encuentran en igual condición, con un índice del 86,3%, de vulnerabilidad. Provenientes de familias nucleares, monoparentales, extensas y reconstituidas, los que en su entorno comunitarios se ven afectados por problemáticas sociales como son el consumo de Alcohol, consumo problemático de Estupefacientes, Delincuencia y Violencia Intrafamiliar.

De ahí que cobra relevancia e importancia el colegio como factor protector de nuestros alumnos y (as), a través de otorgar una educación de calidad, promoviendo el sentido de identidad, pertenencia y compromiso en su educación, propiciando las condiciones adecuadas y facilitadores que beneficien de manera directa la interacción de todos los actores del sistema.

Debido a lo anteriormente expuesto, y con la intención de promover facilitadores que potencien la calidad educativa, inclusión social e igualdad de condiciones de nuestros estudiantes. El establecimiento ha tomado las acciones pertinentes para capacitar a los Docentes e Inspectores, dando énfasis al Rol Formador de éstos, para generar espacios de convivencia escolar armónicos y el desarrollo habilidades comunicacionales adecuadas y empáticas con los estudiantes, con el objetivo de ser figuras significativas en la educación y socialización de los niñas, niños y adolescentes del establecimiento educacional.

SINTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGOGICOS

HACIA UNA ESCUELA EFECTIVA

El Colegio Metodista William Taylor trabajará para llegar ser una escuela efectiva, es decir, una escuela que promueva en forma duradera el desarrollo integral de todos y cada uno de sus estudiantes, más allá de lo que sería previsible teniendo en cuenta su rendimiento inicial y su situación social, cultural y económica.

CINCO CLAVES PARA UNA ESCUELA EFECTIVA:

1. Gestión institucional centrada en los aprendizajes.
2. No hay escuelas efectivas sin clases efectivas.
3. Altas expectativas.
4. Capital simbólico
5. Alianza con la familia.

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO:

Cada año se diagnostica el Colegio a nivel institucional y desde el rendimiento escolar (diagnóstico, formativo, cierre del año). Se focalizan las necesidades en las cuatro grandes áreas de proceso: Curricular, liderazgo, convivencia y gestión de recursos. Se proponen acciones que durante el año escolar son monitoreadas y evaluadas. La ley SEP otorga recursos al colegio, a través de un convenio firmado para ejecutarse desde el año 2013 y que dura cuatro años. Cada año debe rendirse el PME a través de una plataforma digital del MINEDUC.

El índice de vulnerabilidad del año 2015 fue de 86%, por lo tanto estamos frente a una comunidad estudiantil que requiere de apoyo y estimulación desde una educación orientada a la calidad, de contención en cuanto a necesidades socio-emocionales, desde una pedagogía del buen trato para lograr expectativas de una

vida mejor y en consecuencia mejorar el rendimiento escolar de nuestros estudiantes.

El Colegio ingresó a la Ley Sep desde los niveles de pre kínder hasta primero medio el año 2013. Cada año progresivamente van ingresando los niveles superiores, hasta llegar a cuarto medio.

FORMACIÓN TECNICO PROFESIONAL

El Colegio Metodista William Taylor es un colegio técnico profesional. Imparte 4 especialidades:

- Atención de párvulos
- Administración
- Electrónica
- Telecomunicaciones

Posee 4 laboratorios donde los estudiantes desarrollan sus competencias y complementan su formación técnica con experiencias de dual y pasantías en diferentes empresas de la zona, con las que el colegio tiene una alianza estratégica. El año 2013 son 27 empresas asociadas al colegio bajo el liderazgo directo de la jefa de producción.

El Colegio ha trabajado perfiles de egreso, tiene un reglamento de práctica y un Consejo Asesor Empresarial que coadyuva en la formación profesional desde el año 2009 en forma oficial cuando se realizó el primer Congreso constitutivo, en las dependencias del Hotel Arturo Prat.

TALLERES JORNADA ESCOLAR COMPLETA (JEC)

De los Talleres JEC se hace necesario cuando hemos venido prolongando la asignatura de lenguaje y matemática. Y aun así los índices de logro de estas asignaturas siguen marcando un logro plano. En consecuencia, estos talleres, no han logrado cambios sustanciales en los aprendizajes de los estudiantes. Es tiempo de dejar de hacer más de lo mismo. Por eso haremos una puesta en escena de talleres que se orientarán a asignaturas como ciencias naturales e historia, focalizando en las habilidades más que en los contenidos. Lenguaje y matemática serán trabajados a través de las Tic's y en forma lúdica. Desarrollo de habilidades motrices y de expresión corporal, potenciar el idioma inglés y estimular la sensibilidad hacia la música, sea esta coral o instrumental.

- Para los alumnos de **primer ciclo** desarrollaremos una jornada de 38 horas de clases semanales, donde en las seis horas de libre disposición se desarrollarán los siguientes talleres JEC: Megamente (1° a 4°) y ¿Qué desafíos tenemos hoy? (3° y 4°). Incorporando la asignatura de inglés con los programas propuestos por el Ministerio de Educación.
- Para los estudiantes del **segundo ciclo** se propone trabajar 40 horas semanales (incrementando en dos horas el plan mínimo que recomienda el Ministerio de Educación), permitiendo abordar con holgura las seis horas destinadas a talleres JEC, agregando una hora a orientación y otra en las artes. Los talleres JEC serán: Nativos digitales, Ludomática y un multitaller que abordará deportes, ciencias, música e inglés.
- Para el **tercer ciclo**, correspondiente a enseñanza media humanista, se propone aumentar a 44 horas de clases efectivas, otorgando una hora más lenguaje y orientación. Los talleres JEC serán: Generando Sinapsis, Competencias para el siglo XXI y Talleres exploratorios, una inducción a las cuatro carreras Técnico profesionales que imparte el colegio.

En lo que corresponde a la **formación TP**, hemos otorgado dos horas más para realizar clases de orientación y poder realizar el taller JEC de “Entrenamiento cognitivo”.

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN (PIE)

Desde el año 2007 el Colegio postuló al proyecto de integración y ha venido atendiendo estudiantes con necesidades educativas especiales permanentes y transitorias. El año 2013 el PIE atendió a 95 estudiantes del colegio.

Se ha asumido como impronta, atender estudiantes con NEE en el Colegio William Taylor, permitiéndoles avanzar en el proceso educativo, potenciando sus capacidades. Es una tarea de todos los docentes y asistentes de la educación del colegio, pero sin duda se realizará una mejor tarea con la colaboración de especialistas en las áreas correspondientes, es así que se cuenta con: kinesióloga, psicóloga y fonoaudióloga.

Un equipo multidisciplinario trabaja bajo el liderazgo de dos coordinadores, según los lineamientos del decreto N° 170 de educación especial y Decreto N° 83. Se atienden las siguientes NEE

- Déficit atencional
- Trastorno específico del lenguaje
- Déficit intelectual leve y moderado
- Asperger
- Déficit múltiple
- Trastorno motor

El desafío del equipo multidisciplinario es articularse con los docentes de aula común, generando un plan de apoyo para los estudiantes que pertenecen al PIE,

propiciando logros desde sus posibilidades, para que sepan de éxitos y avancen en el sistema educacional, logrando un título técnico profesional.

VISION

Ser una Comunidad educativa confesional, que al año 2016, sea líder en calidad de la educación en la comuna de Alto Hospicio con resultados académicos eficientes, una formación inclusiva, convivencia escolar armoniosa y un desarrollo profesional constante, liderado bajo una efectiva gestión, sustentada en el Evangelio de Jesucristo.

MISION

Somos el Colegio Metodista William Taylor una comunidad educativa confesional que promueve en forma efectiva y duradera el desarrollo integral de todos y cada uno de nuestros estudiantes y su entorno familiar, a través de una sólida formación cristiana, de la implementación de propuestas pedagógicas significativas y una formación técnico profesional, que les permitan enfrentar con éxito y plenitud su proyecto de vida, siendo un aporte a la sociedad

SELLOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

El PEI, junto con ser el instrumento que orienta la gestión institucional y pedagógica del establecimiento, establece una visión de futuro a través de ciertos elementos identitarios entendidos como sellos de la comunidad educativa que sustentan la visión, misión y perfil de estudiante definidos en el PEI actual, los cuales reflejan la propuesta formativa y educativa que se quiere desarrollar para los próximos 4 años.

De esta manera la comunidad educativa identificó los siguientes sellos que sustentan la visión, misión y perfil de estudiante definidos en el PEI actual:

1. Formación Inclusiva, Comunidad Educativa Inclusiva: no seleccionando a alumnos, con un proyecto de integración, con evaluaciones diferenciadas. El colegio atiende a alumnos con diferentes características (NEE, nacionalidad, étnia, etc) respetando su diversidad. Integrar, capacitar y forjar habilidades en todos los

estudiantes. Que el 100% de los alumnos logren los aprendizajes de calidad establecidos por la comunidad educativa.

2. **Gestión Efectiva:** coordinar planes de acción para mejorar el ambiente laboral, administración de recursos e infraestructura, espacios, comunicación, horarios de tiempo efectivo de trabajo por nivel.

3. **Formación Técnico Profesional:** que esté a la altura de los requerimientos de la empresa. Con un historial de 15 años entregando profesionales que aportan a construir esta sociedad. Profesionales egresados que no sólo se destaquen por sus conocimientos, sino también por su expertiz y una sólida formación humana.

4. **Desarrollo profesional constante:** perfeccionamiento permanente a toda la entidad educativa (docentes y otros funcionarios), cuenta con diversas oportunidades de perfeccionamiento docente y de todos los funcionarios.

5. **Propuestas pedagógicas significativas e inclusivas:** para mejorar el desarrollo de los estándares de aprendizajes a través del trabajo colaborativo del nivel, departamento, carrera.

6. **Calidad en la educación:** clases innovadoras, recursos tecnológicos, inversión en recursos para impactar en los estudiantes logrando mejores aprendizajes.

7. **Resultados Académicos eficientes:** con el compromiso familiar y de todos los profesores y alumnos. Falta articulación en la designación de profesores a sus cursos (muchos cambios), la compra de material no es informado con el tiempo necesario y no se ajusta a las propuestas pedagógicas de las (os) docentes.

8. **Confesionalidad,** basados en el evangelio de Jesucristo, participando de devocionales, cultos, actividades solidarias de apoyo a la comunidad, valores que quedan entre los educando y se reflejan en toda su vida. Promueve una sólida formación cristiana en todos sus estudiantes. Falta enfatizar más a través de una pastoral eficiente y cercana.

9. **Convivencia escolar armoniosa**, mejorando paulatinamente el clima de convivencia escolar de forma integral y profesional entre pares, haciendo partícipe activamente a los padres de los estudiantes. Convivencia escolar armoniosa entre alumnos y profesores que permite un aprendizaje efectivo y duradero. Se cuenta con un equipo multidisciplinario para satisfacer y resolver los conflictos de manera que sean siempre un apoyo al aprendizaje.

10. **Mejora continua**.

11. **Liderazgo afectivo**: promovemos la afectividad dentro de la comunidad educativa con ambiente armonioso en donde los estudiantes reciban aprendizajes con un clima cálido y de confianza.

12. **Desarrollo integral**: se le entrega a los estudiantes herramientas sociales, académicas, valóricas, formativas y afectivas que potencie su desarrollo personal.

13. **Identidad** de los niños con el colegio reflejado en la parte artística y deportiva que lo proyectan hacia la comunidad.

14. **Líder en calidad de la Educación**: que los alumnos alcancen las habilidades y competencias de excelencia académica. Gestión de calidad en todas las áreas de la Gestión Institucional y resultados.

Del análisis de estos elementos identitarios identificados por la comunidad educativa se determinaron los siguientes sellos educativos como prioritarios de abordar en el ciclo de mejoramiento continuo que se inicia:

- 1.- Mejora continua
- 2.- Propuestas pedagógicas significativas e inclusivas.
- 3.- Calidad de la educación.
- 4.- Confesionalidad
- 5.- Convivencia armoniosa
- 6.- Desarrollo Integral
- 7.- Desarrollo profesional constante.

DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERATIVA

La unidad educativa del Colegio Metodista William Taylor, está organizada de la siguiente manera:

Directorio: Cuenta con cinco personas que no son funcionarios del Colegio, pero sí forman parte de otros establecimientos metodistas de la región de Tarapacá.

Equipo de Gestión o Directivo: Está formado por 11 funcionarios liderados por la Directora del establecimiento.

- 1. Jefe de Finanzas:** Lidera el ámbito finanzas, administrando de la mejor manera los recursos económicos para el buen funcionamiento de la escuela entregando los espacios y recursos para la buena práctica pedagógica.
- 2. Coordinadora de GESCAL:** Lidera a un equipo que se ocupa del procesamiento de datos, que permiten el análisis y toma de decisiones.
- 3. Jefes de UTP:** Se encuentran divididas en UTP inicial con profesoras de NT1 a 2° básico; UTP segundo ciclo con profesores desde 3° a 6° básico; UTP media con profesores desde 7° a 2° medio; UTP TP cuenta con un equipo de profesores especialistas de cada carrera impartida. Lideran los procesos curriculares pedagógicos en los diferentes niveles, con altas expectativas en la formación integral e inclusiva de los estudiantes.
- 4. Encargado de Convivencia:** Lidera a un equipo multidisciplinario compuesto por 3 psicólogos, asistente social, orientadora, los cuales dan atención a los estudiantes que van presentando dificultades de aprendizajes y adaptabilidad con la comunidad educativa, buscando siempre soluciones a los problemas que se presentan en el proceso de los estudiantes.

5. **Inspectoras Generales:** Se cuenta con dos Inspectoras Generales (básica y media), lideran a un equipo de inspectores de nivel y auxiliares de aseo, manteniendo una sana y saludable convivencia entre los estudiantes, tanto en el aula como en los espacios recreativos, con innovaciones permanentes en los recreos y horas de colación.

6. **Capellán:** Líder en la formación Cristiana, cuenta con un equipo de profesores de religión, donde se trabaja fuertemente los valores y principios de la Educación Metodista, para la formación del ser como sujeto de bien al servicio de Dios.

7. **Coordinadores PIE:** Lideran al equipo de profesionales tanto en básica como en media, atienden a los estudiantes con NEE, formando un equipo de aula con el profesor de aula regular.

8. **Educadoras de Párvulos, Profesores, Profesores TP:** Docentes líderes, con altas expectativas en las diferentes asignaturas o módulos, comprometidos con el proyecto educativo del colegio, entregando lo mejor de sí para que al término de un proceso educativo, el estudiante tenga las herramientas necesarias para ser un sujeto de bien, en el amor de Jesucristo.

9. **Auxiliares de aseo:** Depende de la unidad de inspectoría siendo su jefe directo el encargado de mantención. Orienta sus servicios a toda la comunidad y coordina acciones con todo el equipo, dando cumplimiento a las instrucciones y los lineamientos emanados por inspectoría.

EFICIENCIA INTERNA

Las tasas de eficiencia interna: Retiro escolar, Repitencia y Aprobación por asignatura, están vinculadas con una gestión educativa eficiente, que es capaz de identificar oportunamente los nudos críticos que impiden el progreso de los estudiantes y generar estrategias de apoyo para acompañarlos en el logro de sus aprendizajes y el desarrollo de sus Trayectorias Educativas. Las siguientes matrices tienen como propósito que el establecimiento analice las estrategias institucionales para prevenir la deserción escolar y disminuir la brecha del rezago educativo y, con las prácticas pedagógicas asociadas a las asignaturas.

PSU

		TENDENCIA	AÑO 2014	AÑO 2016
Egresados que rinden PSU	Matrícula total de 4° medio		94	116
	Cantidad Total de estudiantes que rinden PSU		0	83
	Porcentaje de estudiantes que rinden PSU, en relación a la matrícula	Constante	71.42%	71.55%
Puntaje promedio	Puntaje promedio Lenguaje y comunicación	Constante	399.45	400.0
	Puntaje promedio matemática	Constante	410.13	410.5
Calidad de los resultados	Porcentaje de estudiantes que rinden PSU con puntaje sobre 450pts.	Constante	18.33%	18.50%

TITULACIÓN

Nivel Educación Media	Tendencia	Año 2014	Año 2016
Administración	Alza	78.9%	85.00%
Atención de Párvulos	Constante	81.1%	82.00%
Electrónica	Constante	73.3%	73.50%
Telecomunicaciones	Alza	71.4%	80.00%

RETIRO

Curso	Tendencia	Año 2014	Año 2016
NT1	Constante	*	1.48%
NT2	Constante	*	3.57%
1° básico	Constante	3.64%	3.63%
2° básico	Constante	0.84%	0.83%
3° básico	Constante	0.0%	0.0%
4° básico	Constante	0.0%	0.0%
5° básico	Constante	0.0%	0.0%
6° básico	Constante	0.0%	0.0%
7° básico	Constante	0.0%	0.0%
8° básico	Constante	2.8%	2.6%
1° medio	Constante	5.0%	4.5%
2° medio	Constante	4.72%	4.5%
3° medio TP	Constante	9.8%	9.5%
4° medio TP	Constante	1.05%	1.0%

REPITENCIA

CURSO	TENDENCIA	AÑO 2014	AÑO 2016
1° básico	Constante	2.73%	2.5%
2° básico	Constante	4.2%	4.0%
3° básico	Constante	1.63%	1.53%
4° básico	Constante	0.0%	0.0%
5° básico	Constante	0.0%	0.0%
6° básico	Constante	0.0%	0.0%
7° básico	Constante	0.65%	0.6%
8° básico	Constante	0.7%	0.6%
1° medio	Constante	6.25%	6.2%
2° medio	Constante	4.72%	4.6%
3° medio TP	Constante	8.82%	8.8%
4° medio TP	Constante	0.0%	0.0%

APROBACION POR ASIGNATURA

Enseñanza básica: Lenguaje

CURSO	TENDENCIA	AÑO 2014	AÑO 2016
1° básico	Constante	92.45%	93.0%
2° básico	Constante	95.76%	96.0%
3° básico	Constante	97.56%	97.66%
4° básico	Constante	100%	100%
5° básico	Constante	100%	100%
6° básico	Constante	100%	100%
7° básico	Constante	100%	100%
8° básico	Constante	98.28%	99.28%

Enseñanza básica: Matemática

CURSO	TENDENCIA	AÑO 2014	AÑO 2016
1° básico	Constante	94.33%	94.5%
2° básico	Constante	96.61%	96.8%
3° básico	Constante	97.56%	97.56%
4° básico	Constante	97.22%	97.32%
5° básico	Constante	98.38%	98.48%
6° básico	Constante	100%	100%
7° básico	Constante	94.77	94.8%
8° básico	Constante	95.68%	95.8%

Enseñanza Media: Lenguaje

CURSO	TENDENCIA	AÑO 2014	AÑO 2016
1° medio	Constante	98.02%	98.05%
2° medio	Constante	93.38%	93.5%
3° medio TP	Constante	89.13%	90.0%
4° medio TP	Constante	95.74%	96.0%

Enseñanza Media: Matemática

CURSO	TENDENCIA	AÑO 2014	AÑO 2016
1° medio	Constante	82.23%	85.0%
2° medio	Constante	96.69%	97.0%
3° medio TP	Constante	83.69%	84.0%
4° medio TP	Constante	93.61%	94.0%

ANALISIS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

AUTOEVALUACION

Es un proceso en el que los distintos integrantes de la comunidad educativa analizan y evalúan colectivamente la situación actual del establecimiento educacional en términos de sus procesos institucionales y pedagógicos, evidenciando sus principales problemáticas y desafíos. Esto se realiza a partir del análisis de los resultados cuantitativos (metas de eficiencia, resultados, estadísticas, etc.) y cualitativos (percepciones y grados de satisfacción) del establecimiento educacional. El análisis de esta información aporta evidencias para poder vincular los resultados educativos (cuantitativos y cualitativos) del establecimiento con sus procesos institucionales y pedagógicos, y para adquirir información relevante para nutrir la propuesta de mejoramiento.

El diagnóstico se realizó con los diferentes entes de la comunidad educativa a través de una autoevaluación, a continuación se presenta la encuesta realizada a nuestra comunidad escolar la cual nos permitirá realizar de mejor forma el Diagnóstico Institucional y el PME, enfocándonos en sus fortalezas y debilidades. A continuación un ejemplo:

AREA DE PROCESO: LIDERAZGO

DIMENSIÓN : Liderazgo del director	OPINIONES, OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS DE MEJORA
Proceso general a evaluar: Describe las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados educativos y formativos del establecimiento. Además se establece que el director tiene la responsabilidad de comprometer a la comunidad escolar con el Proyecto Educativo y las prioridades del establecimiento, de conducir efectivamente el	

funcionamiento del mismo y dar cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos.						
PRACTICAS	Nivel de Calidad					
	0	1	2	3	4	5
1. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.						
2. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.						FALTA COMUNICACIÓN CON ALUMNOS
3. El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.						
4. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.						FALTAN RESULTADOS
5. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.						
6. El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.						FALTA CREAR LAZOS DE TRABAJO COLABORATIVO, ESPACIO-TIEMPO
7. El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante.						FALTA MEJORAR, CON EL TIEMPO

<p>3. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento educativo que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.</p>						
<p>4. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento educativo.</p>						
<p>5. El establecimiento recopila y sistematiza continuamente datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de los apoderados del establecimiento.</p>						
<p>6. El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.</p>						

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Niveles de evaluación de las Áreas de Procesos

Este instrumento, se estructura en base a las 4 áreas de procesos de la gestión institucional: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos, a su vez, cada una de las áreas se organizan en dimensiones que contienen un conjunto de prácticas. Frente a cada práctica se despliegan los valores que permiten asignarles un nivel de calidad.

VALOR	NIVEL	DESCRIPTORES DE LAS DIMENSIONES
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes para la comunidad	Se declara su existencia; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. El Descriptor está obsoleto o es poco conocido. La información sobre el mismo o sus resultados son irrelevantes para la comunidad o no son utilizados para la toma de decisiones.
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.

4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.

Área de Liderazgo Escolar

DIMENSIÓN: Liderazgo del Director

Proceso a evaluar: Describe las tareas que lleva a cabo el director como responsable de los resultados educativos y formativos del establecimiento. Además se establece que el director tiene la responsabilidad de comprometer a la comunidad escolar con el Proyecto Educativo y las prioridades del establecimiento, de conducir efectivamente el funcionamiento del mismo y dar cuenta al sostenedor de los resultados obtenidos. Prácticas Nivel de calidad	
PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.	3

2. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento	2
3. El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa	3
4. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.	2
5. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.	3
6. El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa	2
7. El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.	2

Prácticas a ser abordadas en el PME:

- 2. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.
- 4. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.
- 6. El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.

DIMENSIÓN: Planificación y Gestión de Resultados

<p>Proceso a evaluar: Describe procedimientos y prácticas centrales del liderazgo en la conducción del establecimiento educacional. Además se establece la importancia de planificar las grandes líneas del establecimiento educacional, las cuales se plasman en el Proyecto Educativo Institucional, así como de diseñar el Plan de Mejoramiento Educativo, que articula el diagnóstico de la institución y las metas, acciones y medios para lograr los objetivos propuestos. Asimismo, esta dimensión releva la gestión de resultados, incluye la recopilación, el análisis y el uso sistemático de datos, como una herramienta clave para la toma de decisiones educativas y el monitoreo de la gestión del establecimiento.</p>	
PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.	3
2. El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento educativo	2
3. El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento educativo que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.	3
4. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento educativo	2

<p>5. El establecimiento recopila y sistematiza continuamente datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de los apoderados del establecimiento.</p>	<p>1</p>
<p>6. El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión</p>	<p>2</p>
<p>Prácticas a ser abordadas en el PME:</p> <p>2. El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento educativo.</p> <p>4. El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento educativo.</p> <p>5. El establecimiento recopila y sistematiza continuamente datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de los apoderados del establecimiento.</p> <p>6. El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.</p>	

Área de Gestión Pedagógica

DIMENSIÓN: Gestión del Currículum

Proceso a evaluar: Describe las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las prácticas descritas tienen por objetivo asegurar la cobertura y aumentar la efectividad de la labor educativa.	
PRACTICAS	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general del currículum vigente y los programas de estudio.	2
2. El director y el equipo pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	1
3. Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	2
4. El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes	2
5. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje	1

6. El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje	2
7. El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos	1

Prácticas a ser abordadas en el PME:

2. El director y el equipo pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.
3. Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
4. El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de materiales educativos educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.
5. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.
6. El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.
7. El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos.

DIMENSIÓN: Enseñanza y Aprendizaje en aula

Proceso a evaluar: Describe los procedimientos y estrategias que implican los docentes en sus clases para asegurar el logro de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Base y Marco Curricular. Las acciones en este sentido, se enfocan en el uso de estrategias efectivas de enseñanza y manejo de la clase.	
PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en el curriculum vigente	2
2. Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.	2
3. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.	2
4. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos	2
5. Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje	2
6. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.	1

Prácticas a ser abordadas en el PME:

1. Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en el currículum vigente.
2. Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.
3. Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.
4. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.
5. Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.
6. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.

DIMENSIÓN: Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes

Proceso a evaluar: Describe los procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, habilidades e intereses. Describe además, la importancia de que los establecimientos logren identificar y apoyar a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades, así como también a aquellos que requieren espacios diferenciados para valorar, potenciar y expresar sus talentos e intereses.

PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes que presentan rezado en el aprendizaje y cuenta con mecanismos efectivos para apoyarlos	2
2. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas	1
3. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.	2
4. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar	2
5. El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar	2
6. Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.	1

<p>7. Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar la especificidad cultural y de origen de los estudiantes</p>	<p>0</p>
<p>Practicas a ser abordadas en el PME:</p> <p>1. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes que presentan rezado en el aprendizaje y cuenta con mecanismos efectivos para apoyarlos.</p> <p>2. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.</p> <p>6. Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.</p>	

Área de Convivencia Escolar

DIMENSIÓN: Formación

Proceso a evaluar: Describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento educacional para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Además establecen que las acciones formativas deben basarse en el Proyecto Educativo Institucional, en los Objetivos de Aprendizaje Transversales y en las actitudes promovidas en las Bases Curriculares	
PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional y el Curriculum vigente.	2
2. El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y monitorea su impacto	2
3. El equipo directivo y docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos	2
4. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación	2
5. El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos	2
6. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes	1

7. El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes	1
<p>Practicas a ser abordadas en el PME:</p> <p>4. El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.</p> <p>5. El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.</p> <p>6. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.</p> <p>7. El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.</p>	

DIMENSIÓN: Convivencia Escolar

<p>Proceso a evaluar: Describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento educacional para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el logro de los objetivos educativos. Además definen las acciones a implementar para desarrollar y mantener un ambiente de respeto y valoración mutua, organizado y seguro para todos los miembros de la comunidad educativa.</p>	
PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.	3
2. El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de	2

los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.	
3. El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.	2
4. El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.	2
5. El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.	3
6. El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.	2
7. El establecimiento educacional previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.	2
Prácticas a ser abordadas en el PME:	
3. El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.	
4. El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.	

6. El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.

7. El establecimiento educacional previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.

DIMENSIÓN: Participación y Vida Democrática

Proceso a evaluar: Describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento educacional para construir una identidad positiva y fortalecer el sentido de pertenencia de todos los miembros con el establecimiento educacional y la comunidad en general. Además, establecen la importancia de generar espacios para que los distintos estamentos de la comunidad educativa compartan, se informen y puedan contribuir responsablemente con sus ideas y acciones

PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El establecimiento construye una identidad positiva que generara sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.	2
2. El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.	1
3. El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas	2

<p>4. El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.</p>	<p>2</p>
<p>5. El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y las directivas de curso</p>	<p>3</p>
<p>6. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes</p>	<p>2</p>
<p>Practicas a ser abordadas en el PME:</p> <p>1. El establecimiento construye una identidad positiva que generara sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.</p> <p>2. El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.</p> <p>6. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.</p>	

Área de Gestión de Recursos

DIMENSIÓN: Gestión del Recurso Humano

Proceso a evaluar: Describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento educacional para contar con un equipo calificado y motivado, además de un clima laboral positivo y estable que la gestión del personal debe considerar las prioridades del Proyecto Educativo Institucional, las necesidades pedagógicas y la normativa vigente.	
PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.	2
2. El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.	2
3. El establecimiento implementa estrategias para atraer, seleccionar y retener a personal competente.	1
4. El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.	2
5. El establecimiento cuenta con un personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño	2
6. El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas	2

7. El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño	2
8. El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.	1
9. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.	2

Prácticas a ser abordadas en el PME:

1. El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.
3. El establecimiento implementa estrategias para atraer, seleccionar y retener a personal competente.
4. El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.
5. El establecimiento cuenta con un personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.
7. El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.
8. El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.
9. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo

DIMENSIÓN: Gestión de Recursos Financieros y Administración

<p>Proceso a evaluar: Describe las políticas y procedimientos implementados por el establecimiento educacional para asegurar una administración ordenada y eficiente de sus recursos. Las acciones en este sentido, están de acuerdo con las prioridades de sus Proyecto Educativo Institucional, su Plan de Mejoramiento Educativo y la legislación vigente.</p>	
PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.	2
2. El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.	2
3. El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos	2
4. El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente	3
5. El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.	2
6. El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.	3

Prácticas a ser abordadas en el PME:

1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.
2. El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.
3. El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.
5. El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.

DIMENSIÓN: Gestión de Recursos Educativos

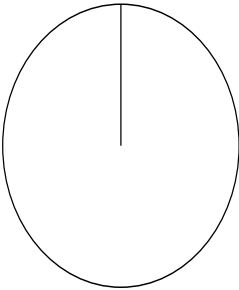
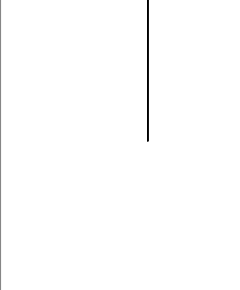
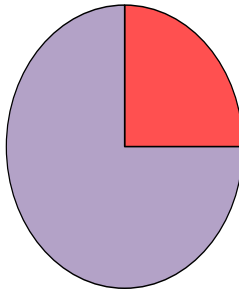
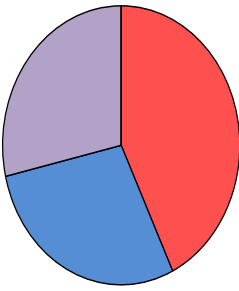
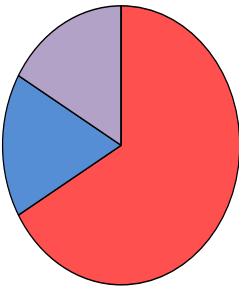
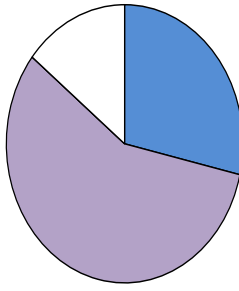
Proceso a evaluar: Describe las políticas y procedimientos necesarios para asegurar la adecuada provisión, organización y uso de los recursos educativos en el establecimiento educacional.

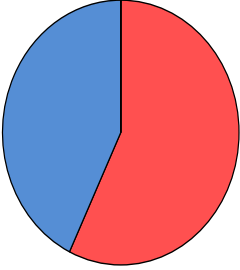
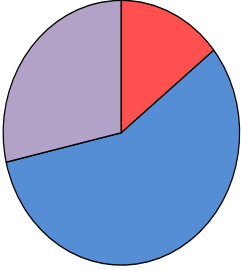
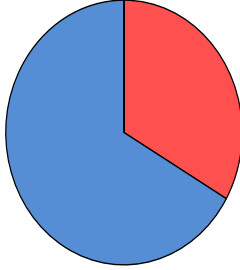
PRACTICA	NIVEL DE CALIDAD DE LA PRACTICA
1. El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa	2
2. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.	2

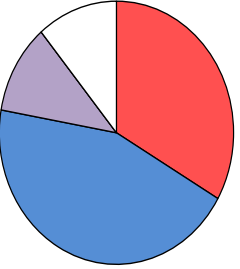
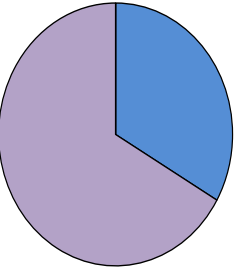
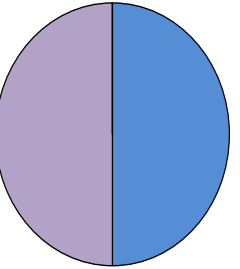
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector	3
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.	3
5. El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.	1
<p>Prácticas a ser abordadas en el PME:</p> <p>1. El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.</p> <p>2. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p> <p>5. El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.</p>	

SINTESIS DEL DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Nivel de calidad
0	No hay evidencias
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes para la comunidad
2	Práctica sistemática con despliegue parcial
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.
5	Práctica Efectiva

LIDERAZGO			
	Liderazgo del sostenedor	Liderazgo del director	Planificación y gestión de resultados
GESTIÓN PEDAGÓGICA			
	Gestión curricular	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Apoyo al desarrollo de los estudiantes

CONVIVENCIA			
	Formación	Convivencia	Participación y vida democrática

GESTIÓN DE RECURSOS			
	Gestión de personal	Gestión de recursos financieros	Gestión de recursos educativos

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME)

La etapa de Planificación anual tiene por finalidad diseñar, para la mejora de los aprendizajes de todos los estudiantes y de la gestión institucional, una propuesta que permita avanzar progresivamente hacia el logro de los objetivos y metas estratégicas.

Propósitos de la Planificación anual

- Construir una propuesta de mejoramiento anual, que se sustente en la información obtenida en la etapa de diagnóstico anual y que se relacione con los objetivos y metas estratégicas determinadas.
- Establecer objetivos y acciones anuales para las cuatro áreas de proceso que permitan la mejora continua de los aprendizajes de todos los estudiantes y de la gestión técnico pedagógica.

Definición de metas anuales

Las metas anuales son los resultados cuantitativos a alcanzar a través de la implementación de los períodos anuales. Estas metas se establecen de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa según el análisis de resultados del diagnóstico. Las metas deben ser:

Desafiantes: que constituyan un desafío focalizándose en el aprendizaje de todos los estudiantes y movilizan a todos los actores del establecimiento educacional para su logro.

Factibles: que la meta sea alcanzable en el tiempo definido.

Coherentes: estar planteadas de modo que exista correlación entre las distintas metas planteadas.

Para la realización de este proceso se analizaron las definiciones de las áreas y dimensiones de las 4 áreas de proceso, así como también la descripción y resultados de la categoría de ordenación y de los otros indicadores de calidad como

Autoestima académica y motivación escolar, Clima de convivencia escolar, Participación y formación ciudadana, Hábitos de vida saludable, Retención Escolar, Equidad de Género, Asistencia escolar, Puntaje y tendencia SIMCE, Titulación TP y resultados de las evaluaciones diagnósticas. A partir de este análisis se determinaron las fortalezas y oportunidades de mejora en las áreas de Liderazgo Escolar, Gestión Pedagógica, Convivencia Escolar, Gestión de recursos educativos y Resultados Educativos.

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA

Área de Proceso: Liderazgo

Definición: El área de Liderazgo implica el trabajo comprometido de quienes lideran los procesos de gestión institucional y técnico pedagógica del establecimiento (sostenedores, directores, equipos de gestión). El área comprende las funciones de diseño, articulación, conducción y planificación institucional a cargo del sostenedor y el equipo directivo.

Las dimensiones que contempla esta área son: Liderazgo del sostenedor, Liderazgo del director, Planificación y gestión de resultados.

Fortalezas	Oportunidades de Mejora
Toma de decisiones objetiva por parte del directorio, a partir de la información entregada por la directora y jefe de finanzas.	Mejorar la frecuencia de reuniones que tiene el directorio del establecimiento. Realizar observaciones de clases por parte de la directora.

<p>Respaldo, por parte del directorio del establecimiento, de las decisiones tomadas por dirección.</p> <p>Liderazgo potente de la directora, que ha sabido llegar y movilizar al equipo de gestión.</p> <p>Directora con foco en los resultados académicos</p> <p>Respaldo de la directora a las decisiones que toma el equipo de gestión.</p> <p>Confianza, por parte de la directora, en el equipo de gestión.</p>	<p>Realizar observaciones al equipo de gestión por parte de la directora.</p> <p>Mejorar el análisis de información y toma de decisiones.</p> <p>Mejorar la sistematización de información relacionada a la distribución de los estándares de aprendizaje y Otros indicadores de calidad.</p> <p>Recopilar datos de satisfacción de padres y apoderados.</p>
<p>Proyecto Educativo Institucional, actualizado con la participación de la comunidad educativa.</p> <p>Plan de Mejoramiento Educativo realizado de manera participativa y contextualizada a la realidad del establecimiento.</p>	<p>Realizar un trabajo alineado a los Otros indicadores de calidad.</p> <p>Involucrar al Consejo Escolar en la elaboración del PME.</p> <p>Fortalecer la difusión del PME al resto de los apoderados.</p>

CONCLUSION ÁREA LIDERAZGO

Generar mayores oportunidades consultivas en el área pedagógica para que las decisiones, a nivel de liderazgo escolar, sean tomadas analizando el impacto que tendrán en el aula, de este modo, se apuntará a determinar las prioridades del establecimiento mejorando el aprendizaje de los estudiantes.

Además se debería involucrar a los apoderados y estudiantes en el PME considerando sus opiniones y puntos de vista como aporte esencial del proceso.

Área de Proceso: Gestión Pedagógica

Definición: Esta área tiene como eje central el logro de los aprendizajes y el desarrollo integral de las y los estudiantes. Es necesario que el equipo técnico pedagógico, en conjunto con los docentes y el director(a), trabajen de manera colaborativa y coordinada para asegurar una gestión pedagógica efectiva. Además, esta área comprende políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo.

Las dimensiones que contempla esta área son: Gestión curricular, Enseñanza y aprendizaje en el aula, Apoyo al desarrollo de las y los estudiantes.

Fortalezas	Oportunidades de Mejora
Buena coordinación y retroalimentación entre los miembros del Equipo de Gestión.	Mejorar la sistematización de la información.
Buena planificación de las actividades del colegio.	Realizar un monitoreo y evaluación de las diferentes acciones del área.

<p>Instalación y fortalecimiento del rol y liderazgo del Equipo de Gestión.</p> <p>Implementación de prácticas que antes no existían.</p> <p>Proactividad y autogestión.</p> <p>Afabilidad y empatía hacia el trabajo del docente.</p> <p>Adecuado apoyo afectivo y social a los estudiantes.</p>	<p>Realizar un análisis objetivo (con datos cuantitativos), ordenado, sistemático y con foco determinado.</p> <p>Realizar un apoyo constante y sistemático por parte de UTP a los docentes a través de un trabajo más personalizado.</p> <p>Mejorar la cobertura curricular.</p> <p>Realizar seguimiento y monitoreo sistemático en el trabajo de aula.</p>
<p>Identificación temprana y apoyo oportuno a los estudiantes que requieren alguna ayuda.</p> <p>Buena organización y fomento de actividades extracurriculares.</p> <p>Formación del grupo diferencial.</p> <p>Fortalecimiento del «Espíritu Tayloriano»</p> <p>Docentes cumplen con tener la planificación en la sala de clases.</p> <p>Colegio proporciona los apoyos necesarios para mejorar los procesos de enseñanza.</p>	<p>Realizar acompañamiento técnico en cuanto a la revisión de instrumentos evaluativos y otros.</p> <p>Apoyo en estrategias didácticas.</p> <p>Orientación hacia la mejora de los resultados.</p> <p>Mejorar el monitoreo que realiza UTP de los apoyos de aula, con foco en los resultados.</p> <p>Definir y comunicar las acciones de apoyo de los equipos de aula.</p> <p>Potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas.</p>

Recursos disponibles para realizar las clases.	Velar por un adecuado desarrollo académico de los estudiantes.
Instalación de los tres momentos de la clase (inicio, desarrollo, cierre).	Potenciar el enfoque pedagógico en los docentes.
En general existe buena disciplina de los estudiantes.	Potenciar los conocimientos que tienen los docentes acerca de conceptos técnicos y elementos claves de los tres momentos de la clase.
Se han mejorado las estrategias de participación de los estudiantes en la sala de clases.	Optimizar los tiempos del que disponen los docentes para recibir apoyos y retroalimentación, con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza.
Poca ausencia de los docentes en enseñanza básica.	Mejorar el monitoreo a los resultados de las evaluaciones y aprendizajes.
	Mejorar la secuencia didáctica de las clases.

Conclusión Área Gestión Pedagógica

Realizar una sistematización de datos, monitoreo, análisis y evaluación de las diferentes acciones en el área pedagógica y que éstas permanezcan en el tiempo como las capacitaciones de docentes, tiempos del que ellos disponen para recibir apoyo y retroalimentación en estrategias didácticas, así como también, disponer de tiempo de planificación efectiva a partir de un plan de articulación de asignaturas con los diferentes niveles.

Área de Proceso: Formación y Convivencia

Definición: El área de Formación y Convivencia se vincula con el desarrollo de habilidades sociales, interpersonales, para la resolución de conflictos, etc., y se apoya en la implementación tanto de acciones formativas transversales, como de acciones específicas por asignatura.

El área comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes, incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional, de acuerdo al Proyecto Educativo de cada institución y al currículum vigente.

Las dimensiones que contempla esta área son: Formación; Convivencia, Participación y vida democrática.

Fortalezas	Oportunidades de Mejora
Formación ética, moral y afectiva.	Promoción de formación espiritual y bienestar físico de los estudiantes.
Promoción de una vida activa (deportiva) entre los estudiantes.	Monitoreo sistemático y evaluación del Plan de formación.
Formación del Equipo de Convivencia Escolar.	Utilización de la información recogida del monitoreo y la evaluación para la toma de decisiones.
Generación del Plan de convivencia.	Promoción de alimentación saludable y sexualidad.
Generación de programa de ausentismo escolar.	Mantener informados, de manera más detallada, a los apoderados sobre las
Contar con el RICE, el cual además se revisa anualmente.	

<p>Elaboración de protocolos para abordar la agresión.</p> <p>Fortalecimiento de las funciones de los inspectores.</p> <p>Sentido de pertenencia de los estudiantes con el establecimiento y la comunidad.</p>	<p>actividades formativas y académicas del colegio.</p> <p>Retroalimentar con funcionarios aspectos relevantes de la resolución de conflictos.</p> <p>Implementar estrategias para que los apoderados se comprometan con la educación de sus hijos.</p> <p>Actividades relacionadas con el cuidado del medio ambiente.</p>
<p>Activación de CEAL, CGPA, CAMUR y PANDA.</p> <p>Mantener informados a apoderados y estudiantes sobre el desarrollo del PEI, los resultados y el funcionamiento general de la institución.</p> <p>Contar con canales y procedimientos efectivos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias de parte de los apoderados.</p> <p>Escuelas para padres, ACAE</p> <p>Funcionamiento activo del Consejo Escolar.</p>	<p>Involucrar a los docentes en las diferentes acciones que se generen en el área de convivencia.</p> <p>Fortalecimiento de Capellanía.</p> <p>Monitorear los niveles de autovaloración y motivación de los estudiantes.</p> <p>Trabajar sistemáticamente en aula la autoestima académica y motivación escolar.</p> <p>Contar con programas preventivos desde NT1 a 4° medio (prevenir el bullying y situaciones de conflicto).</p> <p>Difusión del RICE y velar por su cumplimiento.</p>

	<p>Detección de situaciones problemáticas dentro del aula.</p> <p>Involucrar a los profesores jefes en la detección de situaciones problemáticas dentro del aula.</p> <p>Fortalecer el ambiente de respeto.</p> <p>Potenciar la diversidad.</p> <p>Mejorar y evidenciar un ambiente seguro.</p> <p>Mejorar la generación de espacios para que la comunidad educativa comparta, se informe y puedan contribuir responsablemente con sus ideas y acciones.</p> <p>Potenciar vida democrática.</p> <p>Potenciar CAMUR</p> <p>Generar una cultura colaborativa.</p> <p>Mejorar los canales de comunicación.</p>
--	---

Conclusión Área Formación y Convivencia

Promover la formación espiritual y bienestar físico los estudiantes, funcionarios y apoderados generando espacios apropiados dentro del establecimiento que permitan facilitar el autocuidado y fortalecer la identidad con el colegio, por ejemplo fortalecer la identidad del estudiante a través de la Pastoral Juvenil, la cual permitirá conocer las necesidades de su comunidad y ser un aporte integral para ésta.

Además se debería mejorar la generación de espacios y canales de comunicación para que la comunidad educativa comparta, se informe y pueda contribuir responsablemente con sus ideas y acciones (recreos divertidos, basureros de colores).

Finalmente se requiere mejorar la comunicación, monitoreo y evaluación del Plan de convivencia escolar y RICE, mediante la entrega de información precisa y clara. También es necesario trabajar la promoción de alimentación saludable, sexualidad, resolución de conflictos, autoestima académica y motivación escolar a través de procesos articulados entre los distintos roles.

Área de Proceso: Gestión de Recursos

Definición: El área de Gestión de Recursos implica brindar condiciones para que los procesos de mejoramiento ocurran. Comprende tanto la adquisición de recursos materiales, como los perfeccionamientos que requieran docentes, profesionales y técnicos del establecimiento para atender los procesos formativos de sus estudiantes.

El área implica las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos educativos.

Las dimensiones que contempla esta área son: Gestión de personal, Gestión de recursos financieros, Gestión de recursos educativos.

Fortalezas	Oportunidades de Mejora
Contar con un equipo de trabajo motivado.	Contar con un equipo de trabajo calificado.
Preocupación constante por el bienestar del personal.	Establecer perfiles para cada cargo.
Cercanía del equipo de administración con el equipo de gestión y confianza en las decisiones que éste toma en cuanto a los recursos necesarios para mejorar los aprendizajes.	Evaluación y retroalimentación del personal.
Adquisición de recursos controlado y con foco en los aprendizajes.	Contar con sistema de gestión de recursos humanos.
	Establecer protocolos escritos (contratación y desvinculación).
	Reconocer el trabajo docente, directivo y de asistentes de la educación e

<p>Consulta a los docentes de las necesidades que tienen, para adquirir recursos.</p> <p>Recursos adecuados y en la cantidad necesaria.</p> <p>Existencia de aulas temáticas en enseñanza media.</p> <p>Implementación y mejoramiento del CRA.</p>	<p>implementar medidas para incentivar el buen desempeño (día adicional al permiso administrativo, viajes, etc.).</p> <p>Mejorar el clima organizacional con actividades recreativas y de Autocuidado.</p> <p>De manera urgente el equipo de administración debe mejorar los tiempos de respuestas y orden.</p>
Fortalezas	Oportunidades de Mejora
	<p>Analizar la eficiencia en el uso de los recursos mediante la entrega de informes mensuales.</p> <p>Definición de funciones del personal administrativo.</p> <p>Aumento de personal de administración para mejorar los procesos.</p> <p>Generar presupuestos por área de proceso.</p> <p>Mejorar el uso de los recursos existentes y la mantención de éstos.</p>

	<p>Evaluación del impacto de los recursos adquiridos.</p> <p>Revisión de la selección de recursos y monitorearlos.</p> <p>Mejorar los hábitos de los estudiantes, la limpieza del colegio, muebles, presentación en las entradas del establecimiento, generar ambientes de aprendizaje, estandarizar salas con ciertos implementos.</p> <p>De manera urgente mantención en pintura.</p> <p>Mejorar la gestión del equipamiento y los recursos educativos.</p> <p>Implementación aulas temáticas con recursos educativos.</p>
--	--

Conclusión Área Gestión de Recursos

Es importante abordar todas las oportunidades de mejora detectadas, puesto que promueven el funcionamiento óptimo del establecimiento y el bienestar de los funcionarios y estudiantes, sin embargo, en mayor medida, se deben enfocar los recursos en mejorar la infraestructura del establecimiento como salas de clases, baños, salas temáticas, etc. ya que es el área más débil. La agilidad de los procesos para fortalecer la infraestructura y obtención de recursos es primordial, ya que su adquisición e implementación a tiempo genera un ambiente de trabajo más motivado y armonioso que facilita los procesos de enseñanza – aprendizaje.

De igual forma es importante considerar el bienestar y reconocimiento docente, directivo y asistentes de la educación, puesto que son ellos el pilar del establecimiento e influyen directamente en los procesos.

OBJETIVOS Y METAS ESTRATÉGICAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: Expresan las aspiraciones a 4 años de la comunidad educativa, en función de su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y de sus problemáticas y desafíos institucionales y pedagógicos actuales, se expresan cualitativamente.

METAS ESTRATÉGICAS: Expresan los resultados que se quieren alcanzar a 4 años para cada uno de los Objetivos Estratégicos definidos, se expresan cuantitativamente.

Área Liderazgo

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
1.- Fortalecer la gestión de la comunidad educativa en post de generar una cultura de mejoramiento continuo, sistematizando datos, realizando monitoreo y apoyo en el logro de los resultados académicos y formativos del establecimiento para la toma de decisiones centrando el foco en el impacto de ellas en el aula.	100% de las decisiones tomadas por la directora en conjunto con el equipo directivo tienen como foco la mejora de los resultados académicos y/o formativos de los estudiantes.
2.- Involucrar formal y sistemáticamente a los diferentes actores de la comunidad educativa en el proceso de elaboración del PME para que aporten con sus ideas e iniciativas al proceso de enseñanza – aprendizaje.	Diferentes actores de la comunidad educativa participan año tras año en el 100% del proceso de elaboración del PME.

Área Gestión Pedagógica

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
1.- Instalar un sistema de articulación de las asignaturas con los diferentes niveles y acciones de apoyo de aula para generar propuestas pedagógicas significativas e inclusivas y fortalecer los aprendizajes de los/as estudiantes.	100% de las asignaturas están bajo el sistema de articulación a fin de generar propuestas pedagógicas significativas e inclusivas y fortalecer los aprendizajes de los/as estudiantes.

Área Formación y Convivencia

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
1.- Mejorar la convivencia escolar, fortaleciendo el desarrollo integral de los estudiantes, incluyendo el ámbito espiritual, emocional, afectivo y físico, con el fin de potenciar sus logros personales y sociales.	100% de los estudiantes que participan sistemáticamente en talleres y/o programas aumentan significativamente su desarrollo personal y social.

Área Gestión de Recursos

Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
1.- Consolidar un sistema de gestión administrativa en relación a los recursos educativos, equipamiento e infraestructura para que éstos contribuyan efectivamente en el proceso de enseñanza aprendizaje y bienestar de la comunidad escolar.	El equipo de administración y finanzas gestiona y da respuesta de manera oportuna y eficaz al 100% de los recursos educativos, equipamiento e infraestructura solicitado, para que de esta forma puedan contribuir efectivamente en el proceso de enseñanza aprendizaje y bienestar de la comunidad escolar.
2.- Consolidar los procesos de incentivo, bienestar y perfeccionamiento de los funcionarios del establecimiento para fortalecer su desempeño y desarrollo integral.	100% de los funcionarios participan en el proceso de incentivo y bienestar, y son capacitados en sus funciones y/o tareas que sean pertinentes para fortalecer su desempeño y desarrollo integral.

PLANIFICACIÓN ANUAL

Área	Liderazgo
Dimensión focalizada	Liderazgo del Director
Prácticas priorizadas	<p>2. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.</p> <p>4. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.</p> <p>6. El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.</p>
Objetivo	Fortalecer las rutinas de gestión para sistematizar datos, mantener monitoreo, seguimiento y evaluación, apoyando el logro de los resultados académicos y formativos, logrando que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.
Indicador de seguimiento 1	Número de rutinas que cuentan con procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación.
Indicador de seguimiento 2	Número de rutinas que cuentan con información sistematizada y actualizada.

Dimensión focalizada	Liderazgo del Director			
Acción 1	Plan de acompañamiento de socialización			
Descripción de la acción	La directora desarrolla un plan de acompañamiento de socialización de las orientaciones, prioridades y metas de la institución participando en diferentes reuniones, realizando entrevistas personales, encuentros de identidad por niveles y/o áreas.			
Fechas	Inicio	Julio	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Directora		
Medios de Verificación 1	Plan de acompañamiento de socialización			
Medios de Verificación 2	Registro de actividades			
Medios de Verificación 3	Encuestas de satisfacción			
Acción 2	Diagnóstico de clima laboral			
Descripción de la acción	El colegio realiza un diagnóstico del clima laboral del establecimiento y a partir de los resultados elabora e implementa plan de trabajo que permita abordar los puntos críticos.			
Fechas	Inicio	Julio	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Directora		
Medios de Verificación 1	Síntesis de resultados de encuestas			
Medios de Verificación 2	Plan de trabajo clima laboral			

Área	Liderazgo
Dimensión focalizada	Planificación y Gestión de Resultados
Prácticas priorizadas	5. El establecimiento recopila y sistematiza continuamente datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de los apoderados del establecimiento.
Objetivo	Definir y difundir un levantamiento de información que permita, recopilar y sistematizar datos de la comunidad educativa.
Indicador de seguimiento 1	Número de datos recopilados
Indicador de seguimiento 2	Porcentaje de Integrantes de la Comunidad Educativa que recibe información por los diferentes canales de comunicación.

Dimensión focalizada	Planificación y Gestión de Resultados		
Acción 3	Unidad de gestión de calidad (GESCAL)		
Descripción de la acción	EL colegio forma una unidad de gestión de calidad que apoye la sistematización de información de los diferentes procesos pedagógicos y administrativos que permita realizar el seguimiento y monitoreo de la gestión escolar.		
Fechas	Inicio	Marzo	Término Diciembre
Responsable	Cargo	Directora	
Medios de Verificación 1	Descripción de funciones de GESCAL		
Medios de Verificación 2	Reportes de GESCAL a las diferentes áreas		
Medios de Verificación 3	Registro de reuniones de análisis de información generada		

Dimensión focalizada	Planificación y Gestión de Resultados		
Acción 4	Base de datos		
Descripción de la acción	El colegio implementa una plataforma que se utilice como base de datos a la cual las distintas áreas puedan acceder para obtener información actualizada de sus procesos.		
Fechas	Inicio	Julio	Término Diciembre
Responsable	Cargo	GESCAL	
Medios de Verificación 1	Plataforma de base de datos		
Medios de Verificación 2	Plan de trabajo		

Área	Gestión Pedagógica
Dimensión focalizada	Gestión Curricular
Prácticas priorizadas	<p>2. El director y el equipo pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.</p> <p>5. El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p> <p>7. El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos.</p>
Objetivo	Organizar lineamientos pedagógicos comunes en planificación, gestión de aula y sistema de evaluación para unificar criterios de trabajo pedagógico en todas las asignaturas que permitan un trabajo articulado y colaborativo entre los docentes.
Indicador de seguimiento 1	Número de profesores que planifican clase a clase según los lineamientos definidos desde NT1 a 4° medio
Indicador de seguimiento 2	Número de asignaturas que articulan acciones desde NT1 a 4° medio
Indicador de seguimiento 3	Número de profesores que aplican sistema de evaluación definido desde NT1 a 4° medio

Dimensión focalizada	Gestión Curricular			
Acción 7	Prácticas efectivas en el aula			
Descripción de la acción	El colegio analiza las prácticas efectivas de aula que implementan los docentes y a partir de ello construye acciones que mejoren los aprendizajes de los estudiantes.			
Fechas	Inicio	Julio	Término	Noviembre
Responsable	Cargo	Directora- UTP		
Medios de Verificación 1	Actas de reunión			
Medios de Verificación 2	Plan de trabajo en torno a prácticas efectivas			
Acción 8	Sistema de Evaluación			
Descripción de la acción	El colegio implementa sistema de evaluación que incorpore la revisión de las principales evaluaciones para asegurar su calidad, establecer formatos comunes, plazos para la corrección, planificando y realizando instancias formales de retroalimentación de las mismas con los estudiantes, aplicando evaluaciones externas y evaluaciones simultáneas y además realizar un análisis cuantitativo de los resultados de las evaluaciones.			
Fechas	Inicio	Marzo	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	UTP		
Medios de Verificación 1	Pautas de revisión de principales evaluaciones			
Medios de Verificación 2	Planificaciones de retroalimentación de evaluaciones			
Medios de Verificación 3	Registro de análisis de resultados de evaluaciones mensuales			

Dimensión focalizada	Gestión Curricular			
Acción 9	Revisión y retroalimentación de planificaciones			
Descripción de la acción	Los jefes de UTP analizan y unifican criterios respecto del formato de planificación, establecen fechas de entrega de planificaciones, revisan planificaciones de clases guiándose por una pauta de revisión y luego realizan retroalimentación a los docentes.			
Fechas	Inicio	Marzo	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	UTP		
Medios de Verificación 1	Registro de reuniones de UTP			
Medios de Verificación 2	Pautas de revisión y retroalimentación de planificaciones a los docentes			
Medios de Verificación 3	Registro de fechas de entrega de planificaciones por los docentes			
Acción 10	Acompañamiento al aula			
Descripción de la acción	La directora y jefes de UTP mejoran los procedimientos de acompañamiento al aula a través de la programación y realización de observación de clases completas y observaciones breves que les permita visualizar el desempeño de todos los docentes del establecimiento al menos dos veces por semestre y detectar las necesidades de apoyo a los mismos de modo de generar una reflexión, análisis, retroalimentación y mejora continua de las clases.			
Fechas	Inicio	Marzo	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	UTP		
Medios de Verificación 1	Horarios de observación de clases			
Medios de Verificación 2	Pautas de observación y retroalimentación a docentes			

Área	Gestión Pedagógica
Dimensión focalizada	Enseñanza y Aprendizaje en el aula
Prácticas priorizadas	6. Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.
Objetivo	Desarrollar estrategias metodológicas que permitan mejorar la autonomía en los estudiantes desde NT1 a 4° medio.
Indicador de seguimiento 1	N° de profesores que se capacita en estrategias metodológicas sobre autonomía
Indicador de seguimiento 2	N° de profesores que propicia la autonomía de los estudiantes dentro del aula

Dimensión focalizada	Enseñanza y Aprendizaje en el aula			
Acción 11	Estrategias de focalización			
Descripción de la acción	Los docentes trabajan interdisciplinariamente en todas las asignaturas para establecer estrategias que permitan que los estudiantes logren trabajar dedicadamente en clases y sean capaces de trabajar y estudiar de manera independiente en clases y en el hogar. Además generar capacitaciones para los docentes enfocadas en estrategias para lograr la atención en el aula.			
Fechas	Inicio	Julio	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Docentes- UTP		
Medios de Verificación 1	Actas de reuniones			
Medios de Verificación 2	Registro de revisión de tareas para el hogar			
Medios de Verificación 3	Registro de capacitaciones			

Dimensión focalizada	Enseñanza y Aprendizaje en el aula			
Acción 12	Técnicas de Estudio			
Descripción de la acción	Capacitar en técnicas de estudio a docentes, estudiantes y apoderados de los niveles Kinder, 1° básico, 5° básico, 1° y 3° medio.			
Fechas	Inicio	Julio	Término	Noviembre
Responsable	Cargo	UTP		
Medios de Verificación 1	Planificación del trabajo			
Medios de Verificación 2	Registro de actividades			

Área	Gestión Pedagógica
Dimensión focalizada	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes
Prácticas priorizadas	<p>2. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas.</p> <p>6. Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.</p>
Objetivo	Implementar estrategias pedagógicas que permitan el progreso, en el currículum nacional, de los estudiantes con habilidades destacadas, intereses diversos y NEE desde NT1 a 4 ° medio, en las asignaturas de lenguaje, matemática, historia y ciencias.
Indicador de seguimiento 1	% de asistencia de los estudiantes a los talleres extraescolares
Indicador de seguimiento 2	% de logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes con NEE
Indicador de seguimiento 3	% de estudiantes con NEE y habilidades destacadas que son atendidos por el establecimiento

Dimensión focalizada	Apoyo al desarrollo de los estudiantes		
Acción 13	Fortaleciendo mis capacidades		
Descripción de la acción	Un equipo especializado potencia y realiza las capacidades de los estudiantes destacados de 3° a 6° básico en taller Fortaleciendo mis capacidades enfocados en el desarrollo de habilidades superiores.		
Fechas	Inicio	Agosto	Término Noviembre
Responsable	Cargo	UTP- Jefes de departamento	
Medios de Verificación 1	Registro de asistencia a talleres		
Medios de Verificación 2	Planificación de talleres		
Medios de Verificación 3	Síntesis de resultados de evaluaciones		
Acción 14	Talleres Culturales y deportivos		
Descripción de la acción	El colegio desarrolla un enfoque pedagógico en los talleres culturales y deportivos, además fortalece su implementación, difusión y participación interna, local y regional para potenciar las distintas habilidades de los estudiantes.		
Fechas	Inicio	Abril	Término Noviembre
Responsable	Cargo	Inspección General	
Medios de Verificación 1	Registro de asistencia a talleres		
Medios de Verificación 2	Planificación de talleres		
Medios de Verificación 3	Informe semestral de talleres		

Área	Formación y Convivencia
Dimensión focalizada	Formación
Prácticas priorizadas	<p>2. El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y monitorea su impacto.</p> <p>6. El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.</p> <p>7. El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.</p>
Objetivo	Establecer e instalar programas y talleres para estudiantes y apoderados que estén relacionados con la participación y vida saludable para promover el desarrollo de hábitos saludables en los estudiantes y el involucramiento activo de los apoderados en el proceso educativo de los estudiantes.
Indicador de seguimiento 1	Nº de apoderados que participan en reuniones, talleres y programas
Indicador de seguimiento 2	Nº de estudiantes que participan en talleres extraescolares que promueven la vida saludable

Dimensión focalizada	Formación			
Acción 15	Programa vida saludable			
Descripción de la acción	El colegio planifica e implementa un programa que fomente, en los estudiantes de NT1 a 4° medio, los hábitos de vida saludable, abarcando la promoción de una vida activa, alimentación saludable y hábitos de autocuidado.			
Fechas	Inicio	Marzo	Término	Noviembre
Responsable	Cargo	Encargado de convivencia		
Medios de Verificación 1	Programa vida saludable			
Medios de Verificación 2	Registro de actividades			
Medios de Verificación 3	Registro de uso sala de bienestar			
Acción 16	Plan de Convivencia Escolar			
Descripción de la acción	El colegio fortalece el plan de convivencia escolar articulándolo con el Proyecto educativo institucional y los otros indicadores de calidad. Además monitorea sistemáticamente su ejecución y utiliza la información recogida para la toma de decisiones.			
Fechas	Inicio	Marzo	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Encargado de convivencia escolar		
Medios de Verificación 1	Plan de convivencia escolar			
Medios de Verificación 2	Registro de actividades			
Medios de Verificación 3	Registro del monitoreo del plan de convivencia escolar			

Área	Formación y Convivencia
Dimensión focalizada	Convivencia
Prácticas priorizadas	<p>3. El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.</p> <p>4. El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.</p> <p>6. El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.</p> <p>7. El establecimiento educacional previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.</p>
Objetivo	Fortalecer un sistema de monitoreo y seguimiento de rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas y organizar la vida en común.
Indicador de seguimiento 1	Nº de reuniones y talleres con la comunidad escolar en torno al RICE
Indicador de seguimiento 2	Cantidad de procedimientos adoptados desde el RICE

Dimensión focalizada	Convivencia			
Acción 17	Conocer, socializar y aplicar el RICE			
Descripción de la acción	El colegio difunde gráficamente el RICE, en forma entretenida y amigable, a través de representaciones, afiches, entre otros para que toda la comunidad educativa lo conozca y se aplique oportuna y adecuadamente.			
Fechas	Inicio	Marzo	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Inspector General – Encargado de Convivencia		
Medios de Verificación 1	Estadísticas de anotaciones y suspensiones			
Medios de Verificación 2	Estadísticas de cantidad de denuncias			
Medios de Verificación 3	Registros de actividades			
Acción 18	Rutinas y procedimientos			
Descripción de la acción	El equipo de gestión en conjunto con los docentes definen rutinas y procedimientos compartidos para regular actividades y situaciones cotidianas como permisos para el baño, distribución de materiales, entrega de avisos, pruebas atrasadas, transición de actividades, entre otras. Además estas rutinas y procedimientos son reforzados constantemente con los estudiantes y se explica el sentido e importancia de respetarlos.			
Fechas	Inicio	Mayo	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Inspectoría General		
Medios de Verificación 1	Protocolos de rutinas y procedimientos			
Medios de Verificación 2	Registro de socialización			

Área	Formación y Convivencia
Dimensión focalizada	Participación y Vida Democrática
Prácticas priorizadas	2. El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.
Objetivo	Definir actividades que promuevan entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con su entorno para que realicen aportes concretos.
Indicador de seguimiento 1	N° de estudiantes que participan en la pastoral del colegio
Indicador de seguimiento 2	% de familias Taylorianas que reciben ayuda y apoyo solidario del colegio
Indicador de seguimiento 3	N° de campañas solidarias en que participa la comunidad educativa

Dimensión focalizada	Participación y Vida democrática			
Acción 19	Espíritu Tayloriano			
Descripción de la acción	El colegio realiza operativos donde los estudiantes de las 4 especialidades, de acuerdo a sus competencias, ayudan a la comunidad ofertando sus servicios.			
Fechas	Inicio	Octubre	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Jefe de producción- UTP TP		
Medios de Verificación 1	Planificación de la actividad			
Medios de Verificación 2	Encuestas de satisfacción de miembros de la comunidad			
Medios de Verificación 3	Informe de las actividades			
Acción 20	Pastoral			
Descripción de la acción	El colegio desarrolla una pastoral que integre la participación de funcionarios, estudiantes y apoderados de modo que interactúen y aporten a la comunidad en diferentes áreas desde el evangelio de Jesucristo.			
Fechas	Inicio	Mayo	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Capellanía		
Medios de Verificación 1	Bitácora de trabajo			
Medios de Verificación 2	Registro de participación			
Medios de Verificación 3	Actas de reuniones			

Área	Gestión de Recursos
Dimensión focalizada	Gestión de Personal
Prácticas priorizadas	<p>3. El establecimiento implementa estrategias para atraer, seleccionar y retener a personal competente.</p> <p>8. El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.</p>
Objetivo	Instalar procesos de reclutamiento, selección, inducción, reconocimiento y desvinculación para contar con personal competente.
Indicador de seguimiento 1	% del personal que recibe incentivo acorde al logro profesional.
Indicador de seguimiento 2	Nº de procesos establecidos
Indicador de seguimiento 3	% de personal competente con que cuenta el establecimiento

Dimensión focalizada	Gestión de Personal			
Acción 21	Selección de personal			
Descripción de la acción	El colegio implementa diferentes estrategias para atraer postulantes que se ajusten al perfil a cubrir, así mismo crea un protocolo de selección de personal el cual incluye, dentro de sus procesos, la participación activa de distintos miembros del equipo de gestión según sus facultades.			
Fechas	Inicio	Julio	Término	Noviembre
Responsable	Cargo	Equipo Directivo		
Medios de Verificación 1	Protocolo de selección de personal			
Medios de Verificación 2	Descripción del perfil del cargo			
Medios de Verificación 3	Registro del proceso de selección de personal			
Acción 22	Procedimientos de desvinculación			
Descripción de la acción	El colegio establece causales concretas y procedimientos claros de desvinculación y los da a conocer a sus funcionarios, además implementa instancias formales de toma de conocimiento y amonestación previas a los procesos de desvinculación.			
Fechas	Inicio	Julio	Término	Noviembre
Responsable	Cargo	Equipo directivo		
Medios de Verificación 1	Registro de causales de desvinculación			
Medios de Verificación 2	Procedimientos de desvinculación			
Medios de Verificación 3	Registros de toma de conocimientos y amonestaciones			

Área	Gestión de Recursos
Dimensión focalizada	Gestión de Recursos Financieros
Prácticas priorizadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes. 2. El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución. 3. El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos. 5. El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.
Objetivo	Fortalecer el sistema de gestión del establecimiento así como protocolos de gestión de la unidad de administración para optimizar el uso de recursos.
Indicador de seguimiento 1	Porcentaje de recursos solicitados que han sido adquiridos
Indicador de seguimiento 2	Porcentaje de recursos adquiridos que están disponibles para su uso

Dimensión focalizada	Gestión de Recursos Financieros			
Acción 23	Asistencia de estudiantes			
Descripción de la acción	El colegio fortalece el incentivo de la asistencia de los estudiantes diversificando estrategias como exigir justificativos, contactar a los apoderados de los estudiantes ausentes, premiar a los cursos o estudiantes con mejor asistencia, implementar compensaciones pedagógicas, entre otros.			
Fechas	Inicio	Marzo	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Inspectoría General		
Medios de Verificación 1	Registros mensuales de asistencia			
Medios de Verificación 2	Registro de otorgamiento de premios			
Medios de Verificación 3	Registro de reuniones con apoderados			
Acción 24	Apoyo administrativo SEP			
Descripción de la acción	El equipo administrativo SEP lleva un registro ordenado y actualizado de los ingresos y gastos generados por la Ley SEP que permita un control mes a mes para generar una utilización eficiente y efectiva de los recursos asignados. Así mismo informa sistemáticamente al equipo de gestión sobre el estado de la gestión de los recursos solicitados.			
Fechas	Inicio	Enero	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Jefe de Administración		
Medios de Verificación 1	Registro de ingresos y gastos			
Medios de Verificación 2	Reportes económicos mensuales			
Medios de Verificación 3	Reportes del estado de gestión de recursos solicitados			

Área	Gestión de Recursos
Dimensión focalizada	Gestión de Recursos Educativos
Prácticas priorizadas	<p>2. El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p> <p>5. El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.</p>
Objetivo	Implementar un sistema efectivo de organización y mantención del equipamiento, recursos educativos y lugares del colegio para gestionar su adquisición y reposición oportuna.
Indicador de seguimiento 1	Nº de recursos educativos que se encuentran en condiciones adecuadas para su uso.
Indicador de seguimiento 2	Porcentaje del equipamiento que se encuentra en condiciones adecuadas para su uso.

Dimensión focalizada	Gestión de Recursos Educativos		
Acción 25	Inventario de equipamiento y recursos		
Descripción de la acción	El colegio lleva a cabo la revisión e inventario de todo el equipamiento y recursos educativos existentes en el establecimiento, además analiza si es necesario realizar reposiciones, reparaciones, dar de baja o comprar equipamiento y/o recursos necesarios y genera e implementa un plan de trabajo al respecto.		
Fechas	Inicio	Julio	Término Diciembre
Responsable	Cargo	Jefe de finanzas	
Medios de Verificación 1	Inventario y estado del equipamiento		
Medios de Verificación 2	Inventario y estado de los recursos educativos		
Medios de Verificación 3	Plan de trabajo de mantención, adquisición y reposición de equipamiento y recursos educativos.		
Acción 26	CRA Amigo		
Descripción de la acción	El colegio fortalece la implementación del CRA y su participación en el proceso de enseñanza aprendizaje, incorporando literatura avanzada, habilitando espacios literarios en los recreos y generando instancias de fomento de la lectura.		
Fechas	Inicio	Marzo	Término Noviembre
Responsable	Cargo	UTP	
Medios de Verificación 1	Registro de actividades de CRA		
Medios de Verificación 2	Plan de acción de CRA		

BIBLIOGRAFIA

- Guía para el Diagnóstico Institucional, material elaborado por el Ministerio de Educación, 2013.
- Orientaciones técnicas para sostenedores y directivos escolares, material elaborado por el Ministerio de Educación, marzo 2015.
- Antúnez, S.; Imbernón, F.; Parcerisa, A. et al.(1997). De; Proyecto Educativo a la programación de aula. El qué, el cuándo, y el cómo de los instrumentos de la planificación didáctica. Editorial Graó de Serveis Pedagógies, Barcelona, España.
- Astudillo, E.; Astudillo, O.; Cuadra, G.; Torres, M.; Vaccaro, L. (1996). Manual para Equipos de Gestión Escolar. Conformación, Desarrollo y Consolidación del trabajo en equipo en la escuela. Ministerio de Educación, Santiago, Chile.
- Condemarín, M.; Medina, A. (2000). Evaluación de los aprendizajes. Un medio para mejorar las competencias lingüísticas y comunicativas. MINEDUC, Santiago, Chile.
- De Pujadas Editores (1999). Elaboración de Proyecto de Desarrollo Educativo (PDEI), Santiago, Chile.
- Duran, J. A. (1996)@ El Proyecto Educativo Institucional. Una alternativa para el desarrollo pedagógico-cultural; Cooperativa Editorial Magisterio, Colombia.
- Lavín, S del Solar. S. (2000). El Proyecto Educativo Institucional como ;Herramienta de transformación de la vida escolar. LOM Ediciones, Santiago, Chile. 11
- MINEDUC (1999). Currículum de la Educación Básica, OFCMO. Santiago, Chile.
- MINEDUC - DEG (1993). Criterios para elaborar el Reglamento Interno del establecimiento educacional. Santiago, Chile.
- Pulido, M. C. (1997). El Proyecto Educativo. Elementos para la construcción colectiva de una institución de calidad. Cooperativa Editorial Magisterio, Colombia. Triguero J.; Labra, J. (1993). El Proyecto Educativo. Metodología para su evaluación. FIDE Secundaria. Santiago de Chile.
- UNESCO (1994) Modelo de Gestión. GESEDUCA. Santiago, Chile.
- Seminario Metodista La Parroquia sin fronteras, Obispo Pedro Correa 2015.
- Constitución, Políticas educacionales y Reglamento Interno. Congreso MEM, Iglesia Metodista de Chile