



MAGISTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

Trabajo De Grado II

Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento Educativo

Instituto Sagrado Corazón

Rancagua

Profesora Guía: **Cabrera Delfina**

Alumna: **Alarcón Morales, Lilian Virginia**

Santiago - Chile, agosto de 2016

ÍNDICETEMA

	pág
1- INTRODUCCIÓN.....	10
2- DIAGNÓSTICO.....	13
3- PRESENTACIÓN UNIDAD EDUCATIVA.....	13
4- MISIÓN- VISIÓN.....	16
5- FUNDAMENTACIÓN.....	18
6- ANÁLISIS GENERAL DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES.....	23
7- CORROBORACIÓN DE DATOS- RESULTADO ENCUESTAS.....	46
8- ETAPA MEJORAMIENTO CONTINUO.....	56
9- INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA.....	63
10-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR ÁREAS.....	89
11-SISNTESIS.....	108
12-BIBLIOGRAFÍA.....	119

INTRODUCCIÓN

Para realizar un Diagnóstico sobre la gestión de los diversos organismos, se indagará, mediante encuestas a los diferentes estamentos, lo que permitirá obtener información sobre el grado de satisfacción de los usuarios y beneficiarios, sus necesidades, logros y expectativas.

La instancia de mejora educacional, se lograrán en la medida en todos los agentes logren direccionar sus prácticas hacia una mejora que permitirá dar una respuesta encauzada hacia las problemáticas propuestas y las expectativas manifiestas por todos y cada uno de los estamentos.

- Sin duda que los lineamientos a trabajar en torno al mejoramiento de la gestión institucional impulsan acciones tendientes a renovar los procesos claves de la organización y del funcionamiento del Instituto. Con la línea de mejoramiento de la gestión institucional se impulsan acciones enfocadas hacia el Liderazgo, La Gestión Curricular, La Convivencia Escolar y La Gestión de Recursos

Los resultados obtenidos, permitirán la elaboración de un Plan de trabajo integral que generará las condiciones óptimas para que los Profesionales de la Educación optimicen sus prácticas de enseñanza y los estudiantes logren el desarrollo deseado dando la respuesta a las expectativas propuestas en Proyecto Institucional

EL OBJETIVO GENERAL, de esta investigación es contribuir a elevar la calidad de la formación de las alumnas, mediante acciones que favorezcan la renovación de la gestión institucional de modo que se constituyan en comunidad los aprendizajes, en donde el Instituto, como unidad básica de formación, asuma un compromiso compartido dirigiendo sus esfuerzos al aprendizaje individual y colectivo de todas las estudiantes y profesores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Ofrecer un servicio integral para la atención de las estudiantes a lo largo de su estancia escolar, desde la Pre-Básica, hasta el Cuarto año de Enseñanza Media con la finalidad de impulsar su crecimiento académico y personal para insertarse en la sociedad como individuos críticos, responsables, colaborativos y con valores cristianos

2. Optimizar el trabajo académico al mejorar la comprensión del modelo por competencias, los procesos de enseñanza-aprendizaje, el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's)
3. Implementar un sistema de evaluación que analice el desempeño académico e institucional con el propósito de mejorar la enseñanza en las alumnas y sustentar la correcta toma de decisiones.
4. Optimizar la capacidad administrativa de los recursos financieros de la institución, al aplicarlos de manera puntual para soslayar las necesidades materiales del Instituto y esto determine su óptimo funcionamiento operacional.
- 5- Crear un sistema que administre de forma adecuada los recursos humanos y sus incidencias laborales, a fin de emitir en tiempo y forma los reportes respectivos a las instancias necesarias.
6. Modernizar la sistematización en los procesos de administración escolar en el Instituto Sagrado Corazón de Rancagua, al responder a las necesidades escolares y sus requerimientos para el mejoramiento de la calidad educativa.

Es por lo anterior que este diagnóstico se centrará en el mejoramiento de la planeación institucional, como una herramienta fundamental para dirigir los cambios académicos y organizativos que demanda el Instituto Sagrado Corazón de Rancagua. Este proceso se inicia en torno a una reflexión y análisis de los factores que favorecen u obstaculizan el cumplimiento de los propósitos educativos. Lo observado servirá para dar curso a diversas acciones de mejoramiento y así atender las necesidades y resolver los problemas que se enfrentan, a fin de garantizar una formación de calidad de las estudiantes. Asimismo, se generarán coyunturas favorables que permitirán a los docentes y alumnas consolidar sus procesos de planificación como vía para el cambio y la innovación educativa. Estas acciones coyunturales se efectuarán:

- desarrollando estrategias, que darán paso a la mejora y la organización de las actividades académicas.
- incrementando los mecanismos y niveles de participación de todos los estamentos de la comunidad educativa en las decisiones que tienen un impacto significativo en la vida de la institución; fortalezcan el trabajo individual y colectivo; y reconozcan la evaluación como una herramienta útil en el mejoramiento continuo de la escuela.

La experiencia obtenida durante el primer año también permitirá advertir la necesidad de realizar ajustes en el diseño y en las estrategias de implementación de este proyecto, a fin de consolidar los avances que se alcanzarán en el periodo de un año y a la vez, orientaciones que permitirán para llevar a cabo un proceso de autoevaluación institucional que le permita reconocer su situación actual en el cumplimiento de sus finalidades y, a partir de ella, proponerse alternativas de solución, para un funcionamiento eficaz. Esta investigación se realizará en torno a algunas orientaciones metodológicas, instancia que tiene como objetivo:

- Conocer e instaurar en la práctica los elementos presentados en la Visión y Misión Institucional.
- Propiciar un clima favorable que de paso a la generación de procesos reflexivos sobre los aspectos del colegio, que obstaculizan su funcionamiento, además de reconocer los logros obtenidos.
- Contribuir a que el diagnóstico institucional provea información que favorezca la toma de decisiones del equipo directivo del instituto.
- Fomentar la participación de toda la comunidad en procesos de análisis, discusión y reflexión sistemáticos –que permitan la compren realidad institucional, en torno a sus problemas, necesidades, fortalezas y debilidades.
- Impulsar una cultura de evaluación institucional.

En este procedimiento se trabajó con el siguiente equipo:

- Lilian Alarcón Morales. Directora
- Virna Márquez. Jefe Unidad Técnica (Enseñanza Básica)
- Claudia Herrera. Jefe Unidad Técnica (Enseñanza Media)
- Bernardita Gaete. Inspectora General

- María Isabel Cordero. Orientadora
- Jéssica Peña. Representante Profesores
- Madre Ester Castro. Representante C. Religiosa
- Camila Silva C-Presidenta Centro de Alumnas
- Fernando Jerez- Presidente Centro General de Padres y Apoderados.

Las Áreas que se abordarán en esta Investigación son:

- Liderazgo
- Gestión Curricular
- Convivencia Escolar
- Gestión de Recursos

DIAGNÓSTICO

I- PRESENTACIÓN DE LA UNIDAD EDUCATIVA

1	NOMBRE DE LA UNIDAD EDUCATIVA	<i>INSTITUTO SAGRADO CORAZÓN</i>
2	COMUNA	<i>RANCAGUA</i>
3	PROVINCIA	<i>CACHAPOAL</i>
4	REGIÓN	<i>DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS</i>
5	UBICACIÓN	<i>PEDRO LEÓN GALLO 525 POBL. MANZANAL</i>

6	ROL BASE DE DATOS	2150-4
7	NIVELES/MODALIDADES	PRE-BÁSICA, BÁSICA Y MEDIA
8	MATRÍCULA	536
9	CANTIDAD DE CURSOS	16
10	JORNADAS DE TRABAJO	PRE-KÍNDER A 2° BÁSICO – MEDIA JORNADA 3° BÁSICO A 4° MEDIO - J.E.C.
11	3° BÁSICO	38 ALUMNAS
12	4° BÁSICO “MADRE CATALINA “	27 ALUMNAS
13	4° BÁSICO “PADRE GALAZ”	30 ALUMNAS
14	ENTIDAD SOSTENEDORA	HERMANAS ESCLAVAS DEL CORAZÓN DE JESÚS
15	EDUIPO DIRECTIVO	<u>SOSTENEDORA:</u> MADRE ESTER CASTRO <u>DIRECCIÓN:</u> SRA LILIAN ALARCÓN MORALES <u>INSPECTORÍA GENERAL:</u> SRA BERNARDITA GAETE SOTO <u>U.T.P PRE-BÁSICA A 6° BÁSICO:</u> VIRNA MÁRQUEZ <u>U.T.P. 7° BÁSICO A 4° MEDIO:</u> CLAUDIA HERRERA <u>ORIENTACIÓN:</u> HERMANA MARIANA <u>PASTORAL :</u> HERMANA CAROLINA

1 6	DOTACIÓN DOCENTE	4 DOCENTES DIRECTIVOS 37 DOCENTES DE AULA 23 ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • 16 ADMINISTRATIVOS • 7 AUXILIARES DE ASEO
1 7	ENCARGADA DE CONVIVENCIA ESCOLAR	SEÑORA BERNARDITA GAETE SOTO
1 8	AÑO LECTIVO	2016

MISIÓN.

“FORMAR ÍNTEGRAMENTE A SUS ALUMNAS CON UNA EDUCACIÓN CENTRADA EN APRENDIZAJES DE CALIDAD, DE ACUERDO A LOS SIGNOS DE LOS TIEMPOS, INSPIRADOS EN EL EVANGELIO Y EN LA VIVENCIA DEL AMOR Y LA REPARACIÓN.”

VISIÓN.

“COMUNIDAD EDUCATIVA, QUE VIVENCIA EL PRINCIPIO DEL “AMOR Y REPARACIÓN”, CON UNA FORMACIÓN DE MUJERES AUTÉNTICAMENTE CRISTIANAS, CAPACES DE PROMOVER CAMBIOS PROFUNDOS EN LA SOCIEDAD, SEGÚN LOS VALORES DEL EVANGELIO”.

Entendemos cada uno de los componentes de nuestra misión como:

- **“Formar integralmente a sus alumnas”**: Conjunción de una formación académica y valórica coherente con los principios del colegio.
- **“conforme al Evangelio y a los signos de los tiempos”**: Educación para construir una cultura de la solidaridad, que pueda insertarse en la globalización y en los procesos históricos manteniendo su identidad cultural.
- **“a través de una educación de calidad”**: Coherencia de un plan curricular y un desempeño docente en un alto nivel profesional que garantice aprendizajes significativos para **todas** las alumnas.
- **“y del carisma Amor y Reparación”**: Vivencia de estos sagrados conceptos en la ayuda solidaria y profesional ante las necesidades y debilidades humanas individuales y de las carencias valóricas y afectivas de los miembros de la comunidad educativa.

El Instituto Sagrado Corazón se plantea la lectura del mundo actual desde una perspectiva de salvación, y proyectamos la obra de la Madre Catalina, con los signos de los tiempos orientados por la gracia de Dios y la protección María, por eso nuestro Instituto se observa a sí mismo como una institución dinámica y comprometida en la construcción de una sociedad más justa y valórica.

Los Valores que conlleva esta Misión son: **EL CONOCIMIENTO, la FRATERNIDAD y el SERVICIO**, en un Proyecto Educativo coherente en sus principios, métodos y acciones

Determinar los principios que guarda una organización para el cumplimiento de los objetivos, de tal forma enmarcar los valores dará una idea más clara de las líneas de acción a seguir.

SENTIDO HUMANO: Dar a la organización un sentido humanista y cristiano que sensibilice a toda la Comunidad Escolar para unificar criterios y encontrar sentido de pertenencia a las acciones a desarrollar.

CONSENSO DEMOCRÁTICO: Proponer planteamientos relativos a la organización y el funcionamiento de la institución al involucrar a todos los actores y tomar decisiones de común acuerdo.

TRABAJO COLABORATIVO: Desarrollar la funcionalidad de una organización depende directamente del trabajo realizado por cada una de las áreas, esta representatividad se ve reflejada por la participación de cada uno de sus actores involucrados.

FUNDAMENTACIÓN

Se puede señalar que, como resultado de su práctica, los diferentes estamentos del Instituto Sagrado Corazón conocen los problemas y necesidades que se debe atender y si se cuenta con elementos que les permiten tomar decisiones respecto a las medidas de solución más adecuadas; entonces, el plantear que es necesario el reconocimiento y análisis de la situación institucional, como producto del desarrollo de otras acciones que se vienen llevando a cabo, tales como el trabajo de los profesores y asistentes de la educación, o las estrategias de seguimiento, o la aplicación de los planes y programas de estudio, entre otras,

Al respecto, es necesario aportar los siguientes elementos:

- El mejoramiento de los aprendizajes de las estudiantes sólo podrá lograrse si los responsables de su formación –Comunidad del Instituto– comparte la Visión y Misión común sobre las finalidades educativas de la institución, y los factores que influyen en el proceso educativo, y se establecen acuerdos sobre las acciones más adecuadas para atender los principales problemas. Esto implica el intercambio de las distintas perspectivas que se tienen por parte de los integrantes de la comunidad escolar sobre los problemas que enfrenta el Instituto y las razones que los originan, como también las posibles medidas de solución;
- Las medidas de mejoramiento que se impulsen en el instituto, servirán para la toma de decisiones, lo que demandará el ejercicio de efectuar una indagación y consulta de diferentes fuentes que aporten referentes explicativos sobre los problemas a los que se enfrentan, desde, el Organismo Sostenedor, la Dirección, la U.T.P. el Equipo de Orientación, la Convivencia Escolar y la Pastoral del Instituto Sagrado Corazón, así como un análisis profundo sobre las principales causas que dan origen a la situación problemática; además, que se ponderen las fortalezas y debilidades del colegio para hacer frente a dichos problemas. En la medida en que se recabe, sistematice y comparta la información –incluyendo experiencias exitosas– se dará paso a que lleve a cabo la instancia que enriquece la comprensión de los problemas, las necesidades, las fortalezas y las debilidades de modo que la toma de decisiones se realice evitando opiniones, creencias o visiones sin fundamento.
- El proceso de mejora del Instituto, exige el diálogo constante entre sus integrantes para la definición de las prioridades institucionales. La elaboración del diagnóstico institucional propicia el tener presente las preocupaciones, sugerencias, recomendaciones, intereses y necesidades de los estamentos, y se definan proyectos institucionales en los que prevalezca una perspectiva común congruente con la Visión y Misión institucional.
- Los integrantes de la comunidad escolar, cuentan con diversa información que requiere sistematizarse para disponer de insumos que permitan conocer a fondo a la institución, en este sentido, el diagnóstico institucional que se elabore permitirá contar con un punto de partida para perfilar intervenciones hacia la mejora, pero no

será un ejercicio acabado y, por tanto, tendrá que enriquecerse en la medida en que se avance en el proceso de cambio institucional.

- La información entregada en el diagnóstico institucional debe orientar a la comunidad, para que en conjunto se definan los proyectos de mejoramiento en el ámbito académico, social y espiritual.

Así, el diagnóstico institucional tiene la característica principal de ser el punto de partida del cambio planificado que pretende impulsar el Instituto Sagrado Corazón, permitiendo:

- Trabajar con referentes institucionales para impulsar cambios y consolidar avances y logros que se han obtenido en el cumplimiento de sus finalidades educativas.
- Indagar en los problemas y necesidades que se manifiestan en la institución; cuáles son sus causas, sus efectos y sus consecuencias en los distintos ámbitos que la constituyen.
- Valorar las fortalezas de la institución dado que éstas permiten perfilar y avanzar en la implementación de cursos de acción.
- Identificar las debilidades que se manifiestan en el aula y en la institución, las cuales dificultan el cumplimiento de la misión y visión del instituto.
- Tomar conciencia de los puntos críticos en los que es necesario priorizar las medidas de atención y de mejora, considerando que no es posible dar respuesta a todo a la vez.
- Optimizar el proceso de planificación, detectando los aspectos relevantes para la institución y desechando aquellos que no tienen incidencia en su mejoramiento.
- Favorecer la realización de un ejercicio de comunicación entre los distintos informantes: alumnos, apoderados, docentes y directivos, entre otros, a fin de tomar decisiones institucionales.

- Reconocer las diferentes opiniones que cada integrante de la comunidad escolar tiene de su institución, de los problemas y de los factores –internos y externos– que los provocan, para obtener una visión común de la situación a diagnosticar.
- Identificar asuntos relevantes y establecer acciones que permitan alcanzar la visión y misión institucional.
- Guiar el descubrimiento del potencial humano y los saberes colectivos, que ayudan a definir una propuesta de innovación y transformación para la consecución de los propósitos educativos del colegio.
- Evaluar al instituto respecto a los avances y resultados que va obteniendo, ya que la situación inicial diagnosticada se contrasta una vez que se han implementado las acciones de mejoramiento, con lo que se valora en qué sentido se modificó o no.

El diagnóstico institucional, debe considerarse como una evaluación inicial, que responda a la pregunta ¿qué escuela somos?, lo cual permite visualizar la escuela que deseamos realmente ser, de esta manera otorgarle direccionalidad al cambio institucional y decidir los proyectos de mejoramiento institucional que se incluyen en el Plan de Desarrollo Institucional y en el Programa Anual de Trabajo.

El diagnóstico institucional, que permite construir el Plan de Desarrollo Institucional y el Programa Anual de Trabajo, es una etapa de compromiso en la cual se indaga y se identifican las situaciones problema en base a un planteamiento crítico y reflexivo que integre los distintos puntos de vista de los sectores de la comunidad, ya que puede suceder que lo que uno identifica como problema, otro lo pueda percibir como una oportunidad.

Lo importante es llegar a conocer y valorar la apreciación de toda la comunidad para de esta manera, obtener una visión común de sus necesidades y problemas: una práctica reflexiva se ha de generar cuando se enfrenta alguna dificultad.

Además, la mejora y reflexión sobre lo que hay que resolver exige un ejercicio de clarificación sobre qué es un problema, cuáles son sus efectos y las causas que lo provocan, ya que esto favorecerá construir acuerdos para comenzar a intervenir, así como el éxito de los proyectos de mejoramiento que se consensen y lleven a la práctica. “La regla de oro podría ser la siguiente: ningún problema carece de solución, pero tampoco hay recomendaciones si

no se tiene éxito en presentar los problemas claramente”. Un problema es una situación que genera incertidumbre, dificultad o inconformidad.

En la realidad institucional, en una situación problemática confluye un conjunto de problemas que, desde la percepción de los distintos integrantes de la comunidad escolar, tienen diferente nivel de jerarquía y, por tanto, de urgencia por atenderse; esto significa que las miradas son diferentes acuerdos con el lugar organizacional y los intereses de cada uno. De ahí la necesidad de discutir y analizar las múltiples perspectivas y sustentar, con base en información suficiente y pertinente, la toma de decisiones para seleccionar y decidir por cuál problema se inicia el desarrollo de acciones.

Será posible llevar a cabo el ejercicio crítico y reflexivo de la situación problemática del instituto, organizando la elaboración del diagnóstico institucional a partir de cuatro dimensiones de la gestión institucional, las cuales incluyen, a la vez, ejes de análisis para facilitar su revisión.

Modelo de Calidad de la Gestión Escolar

- Liderazgo
- Gestión Curricular
- Convivencia Escolar
- Gestión de Recursos

Tomando en cuenta la complejidad de la realidad institucional y que la situación problemática detectada es producto de múltiples causas, cabría preguntarse ¿qué posibilidades reales tiene el instituto para dar respuesta a las causas que están provocando sus problemas y dificultan el cumplimiento de su misión?

La revisión de la situación actual en el Instituto Sagrado Corazón y la toma de decisiones para impulsar medidas de mejora tendría que considerar los siguientes criterios:

- Existen factores externos e internos que son la causa de los problemas que presenta el instituto.
- En su análisis, el instituto tendrá que distinguir los factores de orden interno que le corresponden y puede atender, con lo que evitará tratar de resolver situaciones que están fuera de su alcance, y orientará sus esfuerzos a proyectos factibles que le representen resultados óptimos.
- Es importante tener en cuenta que los problemas son originados por múltiples factores o causas, los cuales se encuentran relacionados entre sí conformando una red en la que algunos factores tienen una relación más directa para explicar el problema que se pretende resolver. Por tanto, es recomendable que en el instituto se analice, bajo una perspectiva integral, la diversidad de causas y se determinen las que se encuentran más ligadas al problema para incidir en ellas, ya que la resolución o superación de los problemas sólo podrá lograrse si se interviene en las causas directas que los provocan. Esto implica reconocer, por una parte, que existen límites para identificar las diferentes causas y su articulación, mismos que la propia comunidad del instituto se plantea al tomar en cuenta los referentes que tiene para ello y, por otra, que estas redes causales no son predeterminadas ni estáticas, su definición es producto de la construcción colectiva que el conjunto de actores de la institución hace de ellas al analizar las situaciones problemáticas, es decir, las causas directas que originan un mismo problema y cómo éstas se articulan, pueden ser diferentes dependiendo del actor o grupo que las analiza.
- Como resultado del análisis de su situación actual, es muy probable que el instituto identifique un gran número de problemas por atender. Al respecto, es conveniente que dichos problemas se jerarquicen de acuerdo a su orden de importancia, urgencia y factibilidad, de tal manera que se determine la atención de éstos, considerando las posibilidades del instituto. En esta priorización, el instituto deberá tener como referente su misión y visión institucional, ya que son determinantes para realizar un ejercicio de contraste entre lo que el colegio debe lograr, sus propósitos educativos y la situación problemática que obstaculiza o dificulta su cumplimiento.

ANÁLISIS GENERAL DE LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Las debilidades constituyen procesos no consolidados, que son susceptibles de ser mejorados durante el proceso de desarrollo, a diferencia de los problemas, que son situaciones de conflicto que afectan de manera directa el logro de los propósitos educativos del instituto. Las fortalezas y debilidades resultan de la organización interna del instituto y de sus particulares características, por lo que se relacionan también con la cultura organizacional propia de cada institución.

Con el propósito de detectar los elementos que favorecen el cumplimiento de la misión de la escuela, es importante analizar las fortalezas y debilidades, permitiendo con esto identificar todos aquellos aspectos de la vida institucional que apoyarán o limitarán la atención adecuada de la situación problemática, por lo que el diseño de estrategias específicas para la solución de los problemas identificados debe fundamentarse, a la vez, en ellos.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Se cuenta con el equipo de autoridades, conformado por un sostenedor, una directora, una inspectora general, un equipo de orientación, un equipo de pastoral y dos jefas de U.T.P, quienes conocen la misión y visión del instituto y se preocupan por la búsqueda de soluciones y la atención a diversos problemas que generan la baja calidad de la enseñanza y del aprendizaje de algunas alumnas de la institución.</p>	<p>Falta de tiempo para realizar una comunicación más expedita que facilite la entrega de información oportuna hacia toda la comunidad.</p> <p>Falta de compromiso, de algunos estamentos para la realización de un trabajo sistemático y carencia de tiempo para la profundización en el análisis y reflexión sobre las prácticas educativas.</p>

<p>La mayoría de los docentes conocen los propósitos del instituto y desarrollan el papel que les corresponde, adoptando una actitud favorable para el trabajo académico en general.</p>	<p>No se trabajan con rigurosidad algunos contenidos de los Programas del Plan de Estudios, lo que impide avanzar hacia una totalidad de la cobertura de los diferentes programas y las asignaturas que se imparten.</p> <p>Los docentes manifiestan falta de oportunidades para la reflexión e intercambio de experiencias exitosas mediante el trabajo en equipo con el propósito de buscar alternativas de solución a los problemas cotidianos en el aula.</p>
<p>Las estudiantes conocen las finalidades educativas y muestran entusiasmo en sus aprendizajes y se interesan por la institución. La mayoría de las estudiantes tiene altas expectativas en relación a sus docentes.</p>	<p>Algunas estudiantes establecen poca comunicación y disposición para el trabajo con sus compañeras. Se registran interrupciones constantes de las clases por atender diversas situaciones que distraen a las estudiantes de sus actividades de formación.</p> <p>En ciertos casos existen opiniones poco favorables sobre el desempeño de algunos docentes del instituto</p> <p>· Algunos alumnos exigen a la institución sin entregar el mismo esfuerzo.</p>

En la identificación de un problema se encuentran presentes cuatro elementos centrales: el problema, las causas, los efectos y las consecuencias. Tener presentes estos elementos puede ayudar a reflexionar sobre la dificultad que representa definir un problema real y los factores –causas– que lo están originando; es decir, corremos el riesgo de centrar nuestra atención en aspectos secundarios –los efectos y las consecuencias– y que las medidas de mejora que pretendamos implementar no estén resolviendo el problema desde el fondo.

Es conveniente mencionar que, para realizar un análisis que permita reconocer problemas pedagógicos en el instituto, es necesario que se revise si las estudiantes “aprenden lo que deben aprender”; es decir, tomar como referente constante los rasgos deseables del perfil de egreso.

Las causas o factores son de índole interno y externo. Estos provocan el problema (aspectos no explícitos y difíciles de reconocer). Por ejemplo, para reconocer si el problema y las causas son realmente las respuestas anteriores, es importante dialogar y preguntarse si la falta de interés de las alumnas es resultado del poco conocimiento de la asignatura por parte del docente y de la inadecuada conducción y/o metodología propuesta. O si el problema real es que las estudiantes no están adquiriendo las habilidades y conocimientos específicos de la en relación a la asignatura que se trate.

IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS Y DE LAS CAUSAS QUE LO PROVOCAN

Cuando se piensa cómo resolver los problemas, en el colegio a veces pueden entregarse soluciones que no son pertinentes o resultan demasiado ambiciosas, con el consecuente poco éxito para superarlos. Esto puede deberse a que se identifican varias causas y se pretende dar solución al conjunto de ellas o, lo que es más grave, no se atienden las que tienen una influencia más directa.

A continuación se presentan algunos problemas identificados en el Instituto Sagrado Corazón, relacionados con las diferentes áreas y las diferentes causas que los generan.

PRIMER PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA LIDERAZGO

PROBLEMA	CAUSAS	
Carencia presente entre maestros, alumnos, padres de familia y directivos una actitud responsable para la previsión y solución de problemas ambientales del plantel	Temor a plantear abiertamente los problemas	Poca viabilidad en la solución de problemas contingentes
	.Silenciar los problemas, que en ocasiones surgen como producto de un error	Generar una tendencia de cultura institucional a no comprender que los errores pueden ser una instancias de aprendizaje y mejora
	Evitar las responsabilidades que puede contraer el planteamiento de un problema	No entender que la no solución inmediata puede dar paso a otra situación más problemática y de poca mejora

SEGUNDO PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA LIDERAZGO

PROBLEMA	CAUSAS	
Falta de autonomía de parte del equipo directivo para determinar las cargas académicas y la continuidad laboral de los docentes y asistentes, frente a grupo, a	No existe un claro y explícito planteamiento acerca de los resultados a alcanzar en relación a todos los requerimientos del cargo.	Poca autoexigencia en la entrega laboral de docente y asistente
	Falta de motivación e instancias para propiciar espacios de perfeccionamientos de parte de los	Disminución de interés en la adquisición de herramientas de perfeccionamiento.

partir de los resultados obtenidos en la evaluación	docentes y asistentes de la educación. Faltan de tiempo para generar instancias de diálogos entre los estamentos pertenecientes al equipo directivo (sostenedor, directora, unidad técnico pedagógica, equipo de orientación y pastoral	
	Carencia de identidad institucional	Disminución en el interés de participación en actividades institucionales de diferentes caracteres y generadas por los distintos estamentos institucionales.

TERCER PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA LIDERAZGO

PROBLEMA	CAUSAS	
	Desconocimiento	Falta de participación de los estamentos en actividades

<p>Falta de un estamento que funcione en conexión con el Equipo Directivo y se establezca como el responsable de coordinar las actividades del Programa</p>	<p>sobre la realización de actividades de la Comunidad.</p>	<p>institucionales.</p>
<p>Realizar campañas y procesos de difusión y sensibilización tendientes a facilitar la participación de la comunidad escolar.</p>	<p>Se da paso a la descoordinación y a la vez a la desorganización del Plan de Trabajo Anual.</p>	<p>Poco interés y mayor posibilidad de fracaso de las actividades planificadas por los diferentes estamentos.</p>
	<p>Falta de compromiso de participación en actividades institucionales de un importante porcentaje de integrantes de la comunidad escolar.</p>	<p>Carencia de identidad institucional</p>

CUARTO PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA LIDERAZGO

PROBLEMA	CAUSAS	
Faltas de instancias que permitan operativizar los resultados obtenidos en las evaluaciones docentes en pro de desarrollar acciones pertinentes en función de la mejora académica.	Carencia de tiempo y espacio que faciliten la planificación de un trabajo colaborativo y coordinado entre los diferentes estamentos institucionales.	Impedimento de la realización concreta del P.E.I. en lo relacionado con la relevante misión de formar integralmente a las alumnas del colegio.
	Poca entrega de herramientas, de parte de la institución, que permita la mejora de los resultados de la evaluación docente	Reiteración de los mismos errores por falta de insumos que impiden la superación y mejora de resultados, por ende la mejora académica de las estudiantes

	Falta de incentivos al desempeño laboral de parte de la institución	Genera un grado de conformismo con lo ya obtenido. Disminuye e interés en los avances.

PRIMER PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA GESTIÓN CURRICULAR

<i>PROBLEMA</i>	<i>CAUSAS</i>	
	Falta de actualización de los docentes, en relación con los enfoques de las asignaturas que impartirán	No existen estrategias adecuadas de actualización para los docentes
	Falta de congruencia entre la actualización	Falta de organización técnica- administrativa

Algunos docentes llevan realizan prácticas no concordantes con los enfoques presentados en los Planes y Programas Ministeriales ni Planes propios del colegio	proporcionada con las necesidades de actualización de los profesores.	
	Poca actualización docente e incumplimiento en la aplicación de los programas.	Falta de apropiación de la misión y visión del Instituto Sagrado Corazón en relación con los rasgos deseables del perfil que la alumna debe evidenciar cuando egresa de 4° Medio y escasa vinculación con las asignaturas impartidas.

SEGUNDO PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA GESTIÓN CURRICULAR

PROBLEMA	CAUSAS	
	Desconocimiento de los enfoques de evaluación de los aprendizajes.	No se trabaja con los Planes y Programas de Estudio y/o no se incluyen o quitan contenidos.
	Periodos de	

Los docentes no aplican los procedimientos y las formas de Evaluación Formativa establecidas en los Planes y Programas de Estudio	Evaluaciones que impiden llevar a cabo este tipo de medición.	Desconocimiento de los acuerdos establecidos con U.T.P.
	No se respetan los acuerdos de las reuniones de departamentos y/o ciclos.	Desconocimiento por ausencia en las reuniones. Desinterés para trabajar y acatar los acuerdos

TERCER PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA GESTIÓN CURRICULAR

PROBLEMA	CAUSAS	
El 10% de las alumnas evidencia problemas en el desarrollo de la habilidades de comprensión lectora, Expresión oral, planteamiento de preguntas e	Carencia de actividades tendientes al reforzamiento y desarrollo de estas habilidades .	Falta de instancias tendientes a enfatizar estas habilidades propios de la formación curricular (estilos o metodologías en el aula)
	Falta de tiempo para sistematizar estas	En las diferentes asignaturas del mismo semestre no se fortalecen las habilidades de expresión oral y escrita

incapacidad para desarrollar la reflexión crítica.	habilidades y reforzar con las alumnas más descendidas	
	Poco desarrollo de competencias para aprender con autonomía.	<p>En la escuela, los profesores no fomentan de manera permanente dicha competencia.</p> <p>En los hogares no se refuerzan las habilidades necesarias para el desarrollo de la autonomía..</p>

CUARTO PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA GESTIÓN CURRICULAR

<i>PROBLEMA</i>	<i>CAUSAS</i>	
Ausencia de diálogo entre los docentes de Educación Básica y Educación Media, referido al traspaso de los grupos cursos.	Desvinculación entre los docentes de Educación General Básica y Educación Media	Carencia de espacios para el intercambio y análisis de las experiencias de los docentes.
	Falta de tiempo para el perfeccionamiento,	Falta de determinación y visión del Equipo Directivo, para la adquisición de perfeccionamiento para los docentes

	esenciales en la formación de los profesores	
	Desconocimiento de los docentes de las estrategias a seguir sugeridas en los Programas de Estudio para la formación de las estudiantes	Se obstaculiza la asistencia de los docentes a los talleres de formación, entregados por el Ministerio u otras instituciones, por falta de tiempo, debido al cumplimiento que le demanda el trabajo administrativo y preparación de las clases.

PRIMER PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR

PROBLEMA	CAUSAS	
	No se proporciona la información necesaria, ante la presencia de un conflicto, a las áreas de operación relacionadas, para con estas tareas y la toma de decisiones de	Se limita el procedimiento del organismo encargado de la convivencia escolar.

Falta desarrollar un proceso más efectivo de control, que optimice las relaciones de respeto y tolerancia , relacionadas con la convivencia escolar de todos los estamentos.	forma eficaz, que permiten organizar los procesos de sistematización	
	Falta de solución inmediata de los conflictos emergentes.	Se cae en un estado de conformidad frente a la impotencia de la no resolución del conflicto
	Insegurización de los organismos y estamentos, ante el conflicto.	Aumenta el grado de incertidumbre y poca seguridad frente al ambiente escolar

SEGUNDO PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR

PROBLEMA	CAUSAS	
	Temor a involucrarse en un problema al	El conflicto se desdibuja si no se da la solución oportuna y necesaria.

Falta concientizar sobre la importancia del trabajo colaborativo entre todos los actores involucrados en el proceso educativo (escuela, alumnos y padres de familia) para minimizar el índice de agresión que a su vez da paso a la deserción escolar	denunciar una situación de conflicto (propia o ajena)	
	Incertidumbre ante la posibilidad de que no se esté planteando una situación en la forma más objetiva	Los involucrados o testigos no asumen la responsabilidad de estar obligados a denunciar un conflicto
	Desconfianza en el estamento encargado de tal gestión	Genera imposibilidad de plantear el conflicto al organismo que posee entre sus facultades las posibilidades de solución y da paso a que éste se lleve a otro estamento.

TERCER PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR

PROBLEMA	CAUSAS	
	Carencias de jornadas planificadas para la sociabilización de	Se produce un claro desconocimiento de las normativas institucionales

Falta dotar a toda la comunidad escolar de la información establecida en las Normativas Institucionales, relacionadas con la Convivencia Escolar.	Normativa Interna.	
	Falta de liderazgo conducente a la canalización de tal información, a todos los estamentos	Genera conformismo ante una falsa pasividad.
	Ausencia de un ambiente propicio para el desarrollo interpersonal y académico.	Estancamiento del crecimiento integral del alumnado.

CUARTO PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR

PROBLEMA	CAUSAS	
	El establecimiento es elegido, por los postulantes, debido a	Aumento de la competitividad académica de parte del alumnado

Carencias de mecanismos que permitan concientizar a todos los actores sobre la importancia de los valores que sustentan el Proyecto Educativo Institucional.	su buen resultado académico y por ende estandarizado.	
	Desconocimiento (por parte de los postulantes) del Proyecto Educativo Institucional.	Ignorancia acerca de los factores que sustentan el Proyecto y futuros conflicto por no adecuarse al perfil (postulantes alumnas y trabajadores)
	Falta de organización de actividades tendientes a la información y análisis sobre los elementos constitutivos del Proyecto Educativo Institucional	Conformismo con el desarrollo de algunas áreas del aprendizaje. El foco se limita solo a algunos aspectos.

PRIMER PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

PROBLEMA	CAUSAS	
	No se cuenta con un	La Comunidad no conoce la información en forma oportuna.

Falta transparentar y justificar (con mayor sistematicidad y entre periodos más breves de tiempos) mediante reportes financieros; lo presupuestado y los gastos programados por la institución de acuerdo a sus necesidades.	organismo que entregue en forma sistemática y periódica, la información detallada de los gastos operacionales.	
	La comunidad escolar solo conoce al final de un periodo, la operatividad de los recursos y no participa, en pleno, de algunas determinaciones.	Aumento de la falta de identificación con la institución.
	Falta de distribución eficiente y justa de los recursos.	Algunos estamentos tienen mayores demandas de recursos educativos y generan desfases en otros

SEGUNDO PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

PROBLEMA	CAUSAS
-----------------	---------------

Falta obtener de mecanismos internos y externos fondos de apoyo que beneficien y fortalezcan el presupuesto institucional.	Falta de diálogo con los organismos que circundan la institución, con el propósito de dar a conocer las necesidades de la institución que se escapan al financiamiento habitual	Poca cobertura que evidencian algunos estamentos en relación a su gestión
	Falta hacer parte y responsabilizar a la comunidad educativa en el proceso de obtención de recursos.	Actitud de conformidad con los recursos aportados por algunos estamentos.
	Falta de compromiso económico de algunos estamentos.	Actitud de conformidad y recurso de justificación frente al requerimiento de recursos.

TERCER PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

PROBLEMA	CAUSAS	
Carencia de una programación a partir del presupuesto, funcionamiento y necesidades propias que hacen factible el cumplimiento de los objetivos de la institución.	No se vislumbran las reales necesidades al momento de la organización de una actividad.	Falta de una determinación equitativa ante la división de los recursos institucionales
	Falta de una mirada concreta y realista de la demanda económica que conlleva la organización de ciertas actividades institucionales.	No se entregan rangos claros y concretos acerca de las posibilidades de endeudamiento.
	Falta de resguardo de los recursos financieros institucionales ante la priorización de necesidades	La cobertura de las diferentes actividades institucionales organizadas por los diversos estamentos, carece de la misma posibilidad de inversión.

CUARTO PROBLEMA Y SUS CAUSAS ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

PROBLEMA	CAUSAS	
Falta gestionar con las instancias pertinentes, la posible aportación de los recursos que sean necesarios para ofrecer un servicio de calidad.	Falta crear instancias de consultoría a nivel institucional que colabore y resguarde los aportes financieros internos y externos a la institución.	Desconocimiento de reales necesidades que propicien un servicio de calidad.
	Falta abrir la institución a la comunidad local y desde esa perspectiva generar recursos que resulten útiles al colegio y a quienes le circundan. De esta manera, también se permitirá que las entidades vecinas de la Unidad Educativa, se	La comunidad no siente la necesidad de colaborar con el financiamiento que permitirá el alcance de metas institucionales.

	sientan parte más inclusiva de los procesos	
	Falta de un organismo que difunda los logros institucionales, como también los costos financieros, es decir la inversión realizada por la institución, para el alcance de éstas.	Desconocimiento del logro de metas institucionales y falta de involucramiento en dichos procesos.

CORROBORACIÓN DE LOS DATOS PLANTEADOS EN LOS PROBLEMAS

Para corroborar los insumos cualitativos se aplica encuestas de satisfacción a todos los estamentos presentes en la gestión institucional. Éstas se relacionan con las problemáticas recogidas mediante conversaciones con los diferentes actores y otras instancias como la evaluación institucional, reflexiones pedagógicas y consejos escolares entre otras.

La interpretación de los resultados se realizara mediante la siguiente ponderación.

- Promedio máximo 5.0
- Promedios inferiores a 4.0 indican un nivel de insatisfacción importante.
- Promedios superiores a 4.0 pero inferiores a 5.0 indican un nivel de satisfacción aceptable, pero también disconformidad con varios aspectos de la gestión.
- Los promedios superiores a 4.0 señalan un nivel de satisfacción importante con la gestión, que sólo requiere mejoras en dimensiones específicas.

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	DOCENTE S	ALUMNA S	DIRECTIVO S	PADRES Y APODERAD O
Reconocimiento del Liderazgo Directivo	4.1	4.0	4.0	4.2
Dirección de los Profesionales Docentes	4.3	3.8	3.5	3.8
Análisis de Resultados	4.1	4,0	4.0	4.1
Análisis de Procesos Institucionales	3.8	3.9	3,5	3.9
Organización de la planificación	4.0	3.8	4.2	4.0
La Orientación es un proceso dirigido hacia las Alumnas y a toda la Comunidad Escolar.	3.5	3.0	3.7	3.2

RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

DIMENSIÓN	DOCENTES	DIRECTIVOS
Reconocimiento del Liderazgo Directivo	4.3	4.1
Dirección de los Profesionales Docentes	4.1	4.0
Análisis de Resultados	4.3	4.1
Análisis de Procesos Institucionales	3.7	3,8
Organización de la planificación	4.1	4.4
La Orientación es un proceso dirigido hacia las Alumnas y a toda la Comunidad Escolar.	3.5	4.0

RESULTADOS DEL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LA ORIENTACIÓN HACIA LAS ALUMNAS, SUS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD ESCOLAR

INDICADOR	DOCENTES	ALUMNAS	DIRECTIVOS	PADRES Y APODERADOS
No requiere mejora	51,80%	52.00%	50.40%	58.60%
Necesita mejorar poco	30.50%	32.60%	31.00%	30.00%

Necesita mejorar bastante	10.30%	11.00%	10.00%	11.00%
Necesita mejorar mucho	7.40%	4,40%	8.60%	4.00%

RESULTADOS DEL GRADO DE SATISFACCIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

INDICADOR	DOCENTES	ALUMNAS	DIRECTIVOS	PADRES Y APODERADOS
No requiere mejora	50.20%	52.00%	50.60%	50.00%
Necesita mejorar poco	39,80%	37.00%	38.40%	38.60%
Necesita mejorar bastante	6.40%	7..50%	8.50%	9.00%
Necesita mejorar mucho	3.60%	3.50%	2.50%	2.40%

RESULTADOS DEL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

INDICADOR	DOCENTES	ALUMNAS	DIRECTIVOS	PADRES Y APODERADOS
No requiere mejora	50.90%	48.00%	53.30%	53.00%
Necesita mejorar poco	31,80%	33.00%	38.40%	37.60%

Necesita mejorar bastante	9.70%	8.50%	8.40%	8.00%
Necesita mejorar mucho	7.60%	6.50%	6.50%	7.40%

RESULTADOS DEL GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO DE LA PLANIFICACIÓN

INDICADOR	DOCENTES	ALUMNAS	DIRECTIVOS	PADRES Y APODERADOS
No requiere mejora	49.90%	51.00%	50.30%	52.00%
Necesita mejorar poco	34,20%	30.00%	32.60%	31.50%
Necesita mejorar bastante	8.20%	10.00%	9.40%	9.00%
Necesita mejorar mucho	7.70%	9.00%	7.70%	7.50%

RESULTADOS DEL GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO DE LA GESTIÓN DE PROCESOS

INDICADOR	DOCENTES	ALUMNAS	DIRECTIVOS	PADRES Y APODERADOS
No requiere mejora	50.20%	51.00%	50.80%	50.00%
Necesita mejorar poco	30.70%	31.30%	35.30%	37.60%
Necesita mejorar bastante	8.50%	9.00%	9.30%	7.00%
Necesita mejorar mucho	10.60%	8.70%	4.60%	5.40%

RESULTADOS DEL GRADO DE SATISFACCIÓN RESPECTO DE LA GESTIÓN DE RESULTADOS

INDICADOR	DOCENTES	ALUMNAS	DIRECTIVOS	PADRES Y APODERADOS
No requiere mejora	51.20%	50.00%	51.60%	50.50%
Necesita mejorar poco	30.20%	32.30%	33.80%	35.70%
Necesita mejorar bastante	9.30%	8.10%	8.50%	9.00%
Necesita mejorar mucho	9.30%	9.60%	6.10%	4.80%

CONCLUSIÓN SEGÚN INSUMOS ENTREGADOS DE PARTE DE LOS PADRES Y APODERADOS

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Se destaca por su calidad académica y valórica	Se necesitan más actividades de recreación fuera del horario de clases como talleres, arte, danza, música , etc.
Buena calidad humana de los profesores y directivos del establecimiento	Se necesita mejorar la comunicación con los padres en las nuevas demandas que hoy tiene la sociedad.
Se destaca la institución por la preocupación de las	Se necesita revelar los buenos resultados del Instituto.

alumnas.	
Conformidad con el nivel académico del Establecimiento	Trabajar más en reflexiones y seminarios con las alumnas para que se identifiquen con el Instituto
Se agradece el compromiso con las alumnas, por parte de la comunidad educativa.	Generar mayores instancias de comunicación con los padres y apoderados.

CONCLUSIÓN SEGÚN INSUMOS ENTREGADOS DE PARTE DE LOS DOCENTES

FORTLEZAS	DEBILIDADES
Ha sido positivo la preocupación por realizar invitaciones a los docentes de parte de la Dirección a instancias como; día del profesor y cena del Día del Sagrado Corazón.	Necesidad de mejorar un poco en la forma que se solucionan las diferencias de opinión o puntos de vista entre directivos y docentes relacionadas con asuntos pedagógicos o administrativos.
Continuar trabando con la Familia y la Comunidad.	Falta posibilitar el tiempo sin tanta sobreexigencia personal.
Seguir mejorando en el proceso de articulación entre niveles.	Necesidad de potenciar y extremar el cuidado por la persona, por mantener en alto su nivel de satisfacción.

	Necesidad de incrementar el trabajo en departamento, para así desarrollar con profundidad las tareas comprometidas.
	Mejorar e incrementar el reconocimiento profesional docentes similares a colegios donde el profesor recibe un aporte económico según desempeño.
	Necesidad de establecer y definir con claridad el uso de los tiempos del profesional de la educación en relación a tiempos de planificación, diseño, confección de material y evaluación .

CONCLUSIÓN SEGÚN INSUMOS ENTREGADOS DE PARTE DE LAS ALUMNAS

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Es importante el Panel de Valores para las	Falta socializar con las alumnas la Cuenta Pública.

estudiantes	
Se destaca la excelencia y calidad de la educación en el Instituto.	Exigencias del reglamento es muy alta.
Destacable es la calidad de la educación que se entrega en el establecimiento en lo cognitivo.	Necesidad de Actividades experimentales en lo cognitivo y afectivo.
	Realizar clases más dinámicas y experimentales
	Escuchar y entender las necesidades de las alumnas.
	Necesidad de mejorar la relación con algunos Directivos.
	Necesidad de socializar la toma de decisiones en el colegio por parte de Dirección.
	Realizar actividades con la familia.

ETAPAS DEL MEJORAMIENTO CONTINUO

<p>1- ETAPA DEL DIAGNÓSTICO</p>	<p>2- FORMULACIÓN DE UN PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO</p>	<p>3- IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA</p>
--	---	--

PLAN DE MEJORA EDUCATIVO

INTRODUCCIÓN

NUEVOS ASPECTOS INSTITUCIONALES QUE IMPACTAN LOS APRENDIZAJES.

En la actualidad se requiere de una eficaz articulación entre los diversos elementos que impactan la calidad de la educación y los nuevos procedimientos para una mejora continua.

Es por lo anterior que se debe tener presente:

Realizar ajustes fundamentales, en los que se busca profundizar el análisis incorporando elementos del PEI y relacionarlos con algunos instrumentos que utiliza la gestión y que están presentes en la comunidad escolar

Implementar cronogramas anuales tanto para desarrollar procesos técnicos y de reflexiones pedagógicas, como para los registros de las actividades tendencias al PME.

La formulación del Plan de Mejoramiento Educativo requiere que la escuela disponga de un diagnóstico de la situación de los aprendizajes de sus estudiantes y de los aspectos institucionales que impactan en ellos.

La Ley contempla que los colegios dependientes del estado y con Ley SEP, tienen la obligación de integrar su diagnóstico en la formulación del Plan de Mejoramiento. Sin embargo, es recomendable que realicen dicho proceso, todos los colegios, ya que esto les permitirá formular su Plan.

La comunidad escolar de aspectos de gestión curricular y de recursos, liderazgo y convivencia escolar claves para impactar los aprendizajes:

- Gestión del Aula, plan de estudio, calendarización anual, planificación de clases y monitoreo de aprendizajes.
- Cultura de altas expectativas.
- Clima escolar favorable al aprendizaje.
- Director/a con foco en los aprendizajes.
- Compromiso y vinculación de los apoderados con los aprendizajes de las y los alumnos.
- Profesores y Directivos competentes.

FORMULACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

La etapa de formulación del Plan de Mejoramiento Educativo tomará como base los resultados del diagnóstico institucional. El Plan será anual y con los resultados de cada año se definirá el Plan para el año siguiente. Para lograr un buen resultado en la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo la participación informada de los distintos actores de la comunidad escolar, especialmente la participación activa de las y los docentes del Instituto, es

fundamental que durante el proceso de elaboración se cautele el aprovechamiento y la optimización de los recursos humanos y materiales.

FORMAS DE TRABAJO EN EL INSTITUTO SAGRADO CORAZÓN DE RANCAGUA

La autonomía escolar y la integración institucional traen consigo la necesidad de organizar muy bien las actividades, de manera que se cumplan todos los objetivos y las metas establecidas. Por ello, la planeación, el seguimiento y la evaluación se convierten en herramientas básicas para garantizar que lo que haga cada integrante de la institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto común. En otras palabras, es fundamental lograr que todos “remen hacia el mismo

lado”, bajo el liderazgo del rector o director y su equipo.

Para ello, la comunicación es indispensable. Este concepto no se limita al hablar; es un proceso fundamentado en el reconocimiento y el respeto por la diferencia y en el interés real hacia los demás. Implica escuchar de manera genuina a los compañeros y a las personas a las que sirve el establecimiento educativo – estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general –. También requiere transmitir ideas, percepciones y conceptos de manera comprensible y oportuna a diferentes interlocutores. Una buena comunicación facilita la construcción de estrategias comunes para enfrentar los problemas que afectan a la institución.

Además, fortalece el aprendizaje individual y colectivo, y está en la base del trabajo en equipo. Cuando se trabaja conjuntamente con otras personas se aumentan las posibilidades de tener resultados y productos más sólidos, pues todos los integrantes del equipo se vinculan para aportar sus ideas, experiencias y conocimientos, de forma que unos aprenden de otros.

Igualmente, se desarrollan las capacidades de argumentación y negociación, lo que contribuye a la consecución de acuerdos sobre diferentes temas. Estos consensos, a su vez, darán mayor legitimidad a las decisiones y permitirán un alto nivel de compromiso con las tareas que cada persona desarrollará.

En concordancia con el espíritu democrático y los principios de descentralización y participación de la Constitución, la Ley General de Educación y sus reglamentaciones dispusieron la creación de diversos grupos que en cada colegio se encargarán de asegurar la participación organizada y responsable de los integrantes de la comunidad educativa en los diferentes ámbitos de decisión de la institución.

Con lo anterior se busca que el PEI sea concertado por directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y representantes del sector local. Asimismo, que las pautas que orientan los procesos curriculares, de evaluación y promoción, así como de convivencia, sean conocidas y compartidas. Esto fortalece la identidad institucional y brinda las condiciones esenciales para que todos trabajen en una misma dirección: la definida en el Proyecto Educativo Institucional.

Las principales instancias de gobierno y participación institucional son:

El Consejo Directivo, encargado de tomar las decisiones relacionadas con el funcionamiento institucional: planear y evaluar el PEI, el currículo y el plan de estudios; adoptar el manual de convivencia; resolver conflictos entre docentes y administrativos con los estudiantes; definir el uso de las instalaciones para la realización de actividades educativas, culturales, recreativas, deportivas y sociales y aprobar el presupuesto de ingresos y gastos,

El Consejo Académico,(U.T.P.) responsable de la organización, orientación pedagógica, ejecución y mejoramiento continuo del plan de estudios; así como de revisar y hacer ajustes al currículo, y participar en la evaluación institucional anual.

El Director, encargado de dirigir la resignificación del PEI con la participación de los distintos actores de la comunidad educativa, responder por la calidad de la prestación del servicio, presidir los consejos directivo y académico, coordinar los demás órganos del gobierno escolar, además de formular y dirigir la ejecución de los planes anuales de acción y de mejoramiento de la calidad. También debe representar al

establecimiento ante las autoridades y la comunidad educativa, dirigir el trabajo de los equipos de docentes, proponer a los profesores que recibirán capacitación, administrar los recursos humanos de la institución, distribuir las asignaciones académicas y demás funciones del personal, realizar la evaluación anual del desempeño y rendir informes semestrales al consejo directivo.

El Comité de Convivencia es un órgano consultor del consejo directivo y del rector o director, encargado de asesorar a estas instancias en la resolución de situaciones relacionadas con la convivencia y la disciplina. Está conformado por representantes de todos los estamentos de la comunidad educativa. Entre las atribuciones de este comité están: realizar actividades y talleres para fomentar la convivencia y los valores; divulgar los derechos fundamentales, así como los de las niñas, el de los adolescentes; instalar mesas de conciliación para la resolución pacífica de conflictos; y hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el manual de convivencia.

El Centro General de Padres y Apoderados, conformado por los padres del establecimiento, quienes son los responsables del ejercicio de sus derechos y deberes en relación con el proceso educativo de sus hijos. Participan también en el Consejo Escolar contribuyendo con el rector o director en el análisis, difusión y uso de los resultados de las pruebas estandarizadas y presentan propuestas para actualizar el manual de convivencia; apoyar actividades artísticas, científicas, técnicas y deportivas orientadas a mejorar las competencias de los estudiantes en distintas áreas. apoyan la ejecución del PEI y del plan de mejoramiento. Promueven la formación de los padres para que cumplan adecuadamente la tarea educativa que les corresponde. Apoyan a las familias y a los estudiantes en el desarrollo de acciones para mejorar su formación integral y sus resultados de aprendizaje; además, contribuyen con la solución de los problemas individuales y colectivos de las alumnas.

El Centro de Estudiantes es la instancia de participación de las alumnas en la vida institucional. Está conformado por un estudiante de cada grado entre los que se elige el representante que se dirigirá al Consejo Directivo para presentar diferentes propuestas.

La etapa de formulación del Plan de Mejoramiento Educativo tomará como base los resultados del diagnóstico institucional. El Plan será anual y con los resultados de cada año se definirá el Plan para el año siguiente. Para lograr un buen resultado en la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo la participación informada de los distintos actores de la comunidad escolar, especialmente la participación activa de las y los docentes de la escuela. Es fundamental que durante el proceso de elaboración se cautele el aprovechamiento de sinergias, la optimización de los recursos.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- 1- Fortalecer la identidad del Instituto Sagrado Corazón en el carisma y la espiritualidad de acuerdo a lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional.
- 2- Estructurar la calidad mediante la consolidación de procesos.
- 3- Fortalecer los roles y funciones de cada estamento, de tal manera que cada accionar evidencie una tarea realizada con vocación y deseos de prosperidad.
- 4- Facilitar, mediante los procedimientos pedagógicos y de buena convivencia escolar, la inclusión al proyecto institucional, de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

OBJETIVOS GENERALES

- 1- Organizar procedimientos a corto, mediano y largo plazo, secuenciando las acciones de acuerdo a las necesidades detectadas por cada estamento, con el propósito de llevar a cabo un plan de acción efectivo.
- 2- Reorganizar los recursos humanos y materiales con el propósito de hacer más efectiva la integración e inclusión al P.E.I. de alumnas, padres, apoderados y funcionarios.
- 3- Evaluar, mediante indicadores consensuados y claros, el Plan de Acción que facilitará la concreción de los objetivos institucionales.

METAS INSTITUCIONALES

- 1- Concretizar el Ideario Educativo presente en el Proyecto Educativo Institucional
- 2- Optimizar los procedimientos pedagógicos con el fin de propiciar el alcance de aprendizajes significativos en nuestro alumnado
- 3- Favorecer el desarrollo de las actividades pastorales de tal forma que permitan la realización del carisma congregacional en nuestro colegio.
- 4- Contribuir con elementos y mecanismos que den lugar al desarrollo de las tareas en un ambiente apto para el desarrollo de la Buena y Sana Convivencia Escolar
- 5- Lograr vivenciar, en nuestro accionar el sello especial de ser un colegio congregacional que practica los principios del Amor y la Reparación.

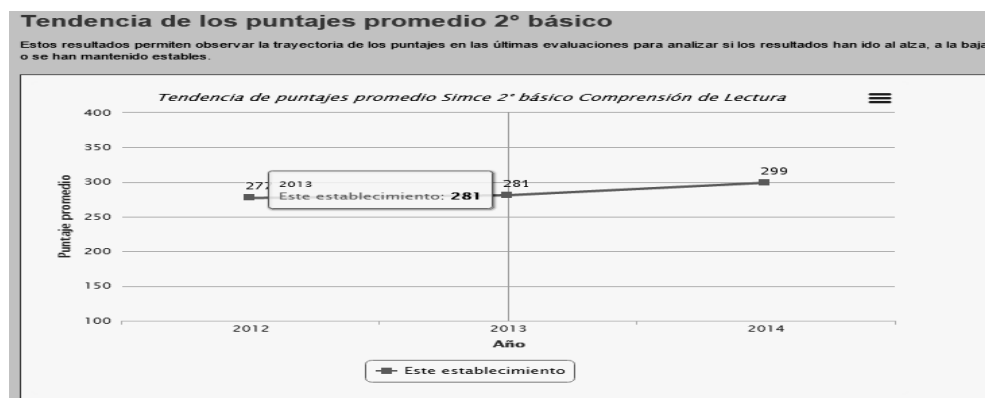
INDICADORES DE EFICIENCIA INTERNA 2015

Indicadores	2015
-------------	------

Matricula Inicial	541
Matricula Final	524
Aprobados	519 (519%)
Reprobados	5 (1%)

1.4 Resultados SIMCE

Segundo básico



Cuarto básico

	Comprensión de Lectura	Matemática	Historia, Geografía y Ciencias Sociales
Promedio Simce 2014	278	276	277
El promedio 2014 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior ¹ es	más bajo -15 puntos	más bajo -22 puntos	similar -8 puntos
El promedio 2014 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2014 de establecimientos de similar GSE es	similar -3 puntos	similar 2 puntos	similar 5 puntos

¹ Corresponde al puntaje promedio Simce 2013 para Comprensión de Lectura y Matemática, y al puntaje promedio Simce 2012 para Historia, Geografía y Ciencias Sociales.

Sexto básico y Octavo Básico

	Comprensión de Lectura	Matemática	Ciencias Naturales
Promedio Simce 2014	283	302	294
El promedio 2014 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior ¹ es	más bajo -17 puntos	similar 8 puntos	∅
El promedio 2014 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2014 de establecimientos de similar GSE es	más alto 26 puntos	más alto 29 puntos	más alto 24 puntos

¹ El año 2014 se aplicó por primera la prueba Simce de Ciencias Naturales, por lo que no es posible reportar comparación con respecto a la evaluación anterior.

	Comprensión de Lectura	Matemática	Historia, Geografía y Ciencias Sociales
Promedio Simce 2014	283	302	274
El promedio Simce 2014 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior es:	similar -7 puntos	similar 11 puntos	similar -14 puntos
El promedio Simce 2014 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2014 de establecimientos de similar GSE es:	más alto 22 puntos	más alto 16 puntos	más bajo -14 puntos

Segundo medio

	Comprensión de Lectura	Matemática	Historia, Geografía y Ciencias Sociales
Promedio Simce 2014	283	302	274
El promedio Simce 2014 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior es:	similar -7 puntos	similar 11 puntos	similar -14 puntos
El promedio Simce 2014 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2014 de establecimientos de similar GSE es:	más alto 22 puntos	más alto 16 puntos	más bajo -14 puntos

Uno de los focos principales de evaluación lo constituyen los resultados obtenidos en las pruebas Simce. En estas mediciones los resultados del Instituto Sagrado Corazón han estado en alza o similares a los establecimientos similares en GSE. Por tanto, el gran desafío lo constituye mantener y seguir mejorando.

Ficha Técnicas “Áreas y dimensiones institucionales”

Valor Categoría

- 0 Ausencia de práctica en el establecimiento.**
- 1 Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.**
- 2 Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.**
- 3 Presencia sistemática de la práctica, que ha sido evaluada y ha probado su efectividad en diversas oportunidades**

Área Gestión Curricular				
I. Organización Curricular				
a. Calendarización Anual				
Prá	0	1	2	3
El establecimiento define un calendario anual de actividades, mes a mes, de marzo a enero que permite conocer los periodos lectivos, vacaciones, las actividades propias del establecimiento según				X
La definición del calendario anual asegura el cumplimiento de las horas de clases exigidas para la enseñanza.				X
Al inicio del año escolar el establecimiento da a conocer el calendario anual a toda la comunidad			X	

Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:

El Establecimiento Educativo presenta un calendario anual que define períodos lectivos y no lectivos, en él se asegura el cumplimiento de las horas exigidas por los planes de estudio nacionales. Sin embargo, una de las falencias que se presentan es dar a conocer en los inicios del año el calendario escolar a toda la comunidad escolar, ya que esto se realiza en el transcurso del primer mes.

Área Gestión Curricular**I. Organización Curricular****b. Plan de Estudios**

P	0	1	2	3
Se establece un plan de estudios que determina las horas semanales de clases por cada subsector y nivel y que responde a lo establecido como mínimo en el marco curricular nacional.				X
Las horas del plan de estudio se distribuyen teniendo como foco el cumplimiento de las metas de aprendizaje del establecimiento.				X
En el plan de estudio se destinan las horas de libre disposición para fortalecer el cumplimiento del currículum y las metas de aprendizaje establecidas, mediante acciones pedagógicas alternativas y efectivas tales como laboratorios, horas de biblioteca, talleres, academias, entre			X	

Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto.

La Unidad Educativa establece su plan de estudio con las horas de clases asignadas para cada asignatura y nivel atendiendo al mínimo señalado en el marco curricular nacional.

Las horas del plan de estudio se distribuyen de acuerdo a las metas de aprendizaje del establecimiento. Aun cuando las horas de libre disposición se centran en el cumplimiento del currículum y las metas de aprendizajes establecidas son prácticas permanentes en la institución, se hace necesario realizar seguimiento y evaluación periódica de las mismas para hacer las modificaciones y/o adecuaciones pertinentes.

Área Gestión Curricular				
I. Organización Curricular				
c. Planificación Anual y Horario Escolar				
Práctica	0	1	2	3
El establecimiento, a partir de sus resultados, determina cada año focalizar sus esfuerzos y proponerse metas concretas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en determinados subsectores del currículo,				X
En la definición de la planificación y cronograma anual para cada subsector y nivel se garantiza el cumplimiento del programa de estudios.				X
En la definición de la planificación y cronograma anual de cada subsector y nivel se indica el contenido correspondiente a trabajar en cada mes.				X
La construcción de la planificación y cronograma anual de cada subsector y nivel, contempla espacios y tiempos pertinentes para las evaluaciones, la revisión de los resultados con los estudiantes.				X
El horario diario y semanal es construido de acuerdo a criterios pedagógicos y no administrativos.		X		
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:				
Es fundamental que el horario diario y semanal este centrado en criterios pedagógicos y no en disponibilidades horarias de docentes.				

Área Gestión Curricular				
II. Planificación de la Enseñanza				
a. Planificación de Clases				
Práctica	0	1	2	3
La escuela incluye en las planificaciones estrategias de cursos combinados en los casos que corresponda.	X			
En el microcentro se define una estructura de planificación de clases, la cual es compartida y empleada por todos los docentes.				X
El sostenedor garantiza que los docentes cuenten con tiempo semanal fijo suficiente para trabajar individual o grupalmente la planificación de clases.		X		
Él o los docentes planifican(n) sus unidades de aprendizaje clase a clase.				X
El Director o Profesor encargado se responsabiliza del cumplimiento de las planificaciones de clases e informa de ello al microcentro.				X
Las clases se planifican de acuerdo a las exigencias del currículo y a las disposiciones de aprendizaje de los alumnos e incluye los componentes fundamentales: objetivo, aprendizajes esperados, actividades de aprendizaje y los recursos necesarios, pudiendo ser aplicadas por cualquier docente en caso de ausencia del profesional responsable.				X
Las clases se planifican estableciendo claramente las etapas de inicio, desarrollo y cierre, con los tiempos correspondientes a cada fase.				X
Las actividades de aprendizaje seleccionadas son desafiantes para los estudiantes.			X	
Él o los docentes revisan(n), modifica(n) y enriquecen sus planificaciones en función de la práctica en el aula y los resultados de los estudiantes, mejorando el instrumento año a año.		X		
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:				
<p>En este establecimiento se ha definido una planificación de clases que es compartida y empleada por todos los docentes. Sin embargo, es necesario que los docentes modifiquen sus planificaciones basados en el conocimiento de sus cursos, de los distintos ritmos de aprendizaje de las alumnas y diseñar actividades desafiantes que permitan generar aprendizajes significativos. De igual manera se hace vital para provocar mayor impacto en las practicas pedagógicas y de aula el contar con tiempo semanal para planificar.</p>				

Área Gestión Curricular				
II. Planificación de la Enseñanza				
b. Planificación de las Evaluaciones				
Práctica	0	1	2	3
El calendario anual de evaluaciones parciales, semestrales y finales por nivel y subsector, es informado oportunamente a la comunidad escolar.			X	
El o los docente(s) incorpora(n) en su planificación diversas estrategias para monitorear permanentemente el aprendizaje y avance de los estudiantes.				X
El o los docente(s) diseña(n) diversos instrumentos evaluativos consistentes con los objetivos y aprendizajes esperados de los programas de estudio.				X
Los profesores en el microcentro revisan, retroalimentan y evalúan los instrumentos de evaluación empleados por el o los docente(s) de cada escuela.		X		
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:				
Se debe optimizar el tiempo de entrega del calendario escolar para este no llegue en forma tardía. Por otra parte, es necesario programar reuniones de departamento semanales que permitan la retroalimentación y evaluación de los instrumentos evaluativos aplicados a las alumnas.				

Área Gestión Curricular				
II. Planificación de la Enseñanza				
c. Métodos de Enseñanza y Recursos Pedagógicos				
	0	1	2	3
Él o los docentes aplican(n) estrategias específicas de enseñanza que han seleccionado en el microcentro por su efectividad en la mejora de los procesos aprendizajes.			X	
Las clases se planifican incluyendo estrategias que permitan a los estudiantes comprender y encontrar significado a lo que se enseña.			X	
Los docentes incluyen en sus planificaciones trabajos adecuados (posibles y significativos) a la realidad de los estudiantes.			X	
Los profesores en microcentro definen, elaboran u obtienen los materiales y recursos pedagógicos necesarios para el cumplimiento de las planificaciones.				X
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:				
Un desafío importante es que los docentes incluyan dentro de sus planificaciones y clases estrategias que permitan la obtención de aprendizajes profundos, significativos y ligados a la realidad de las alumnas.				

Área Gestión Curricular				
III. Acción Docente en Aula				
a. Ambiente propicio para el aprendizaje				
	0	1	2	3
El o los docentes(s) inician y terminan las clases puntualmente.				X
El o los docentes(s) logran generar un ambiente armónico en la sala de clases, donde los estudiantes se muestran desafiados y comprometidos con el trabajo.			X	
El o los docentes(s) valoran, acogen y utilizan para el aprendizaje los aportes, dudas, errores y propuestas de los estudiantes.			X	
Existen disposiciones institucionales que evitan que se interrumpa el trabajo escolar al interior de la sala de clases.			X	
Para facilitar el trabajo el o los docentes establecen límites y expectativas claras de comportamiento.		X		
El o los docente(s) muestran dominio y consistencia en el cumplimiento de las normas establecidas.				X
El o los docente(s) establecen normas y rutinas para el funcionamiento del curso y la organización y uso de los útiles y materiales.			X	
El o los docente(s) se aseguran que todos los estudiantes tengan el material necesario para trabajar.			X	
El o los docente(s) utiliza(n) adecuadamente el espacio de las salas como medio para el aprendizaje (mapas, trabajos de los estudiantes, metas de aprendizaje, entre otros).			X	
El o los docente(s) cuidan que las salas estén limpias, ventiladas, atractivas y organizadas para el aprendizaje.		X		
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: Claramente hay que mejorar el accionar de los profesores en relación a límites y expectativas de comportamiento y la organización de la sala para el aprendizaje; esto mismo impide que las alumnas se sientan desafiadas y comprometidas con el aprendizaje. Por otro parte, el no hacer rutina con las normas establecidas, interfiere en el funcionamiento del curso, organización y uso de recursos materiales y de espacios de la sala.				

Área Gestión Curricular				
III. Acción Docente en el Aula				
b. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes				
	0	1	2	3
El o los docentes(s) se rige(n) por su planificación al hacer las clases.				X
El tiempo de clase se utiliza mayoritariamente en actividades de aprendizaje más que en tareas administrativas o en mantener el orden.				X
El o los docente(s) comunica(n) y conversa (n) con los estudiantes acerca de los objetivos de la clase y lo que espera de ellos, para cada grupo curso atendido.				X
El o los docentes(s) contextualiza(n) los objetivos de la clase e identifican los conocimientos previos que tienen los estudiantes.				X
Las estrategias de enseñanza aseguran la interacción permanente con los estudiantes para la construcción activa y grupal del conocimiento.				X
En el desarrollo de la clase se prioriza la expresión oral y escrita, y el razonamiento lógico matemático, entre otras habilidades.			X	
El o los docente(s) utilizan la revisión de cuadernos, trabajos y tareas de los estudiantes para otorgar retroalimentación permanente en función del aprendizaje.			X	
El o los docente(s), al finalizar la clase, utilizan diversas estrategias para verificar el aprendizaje alcanzado por los estudiantes (mapas conceptuales, síntesis colectiva, preguntas, etc.).				X
El o los docente(s) analizan con los estudiantes las evaluaciones y sus resultados como una estrategia para mejorar el aprendizaje.				X
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: Se hace necesario que las estrategias de enseñanza desarrollen habilidades y que éstas permitan mejorar aprendizajes. Por otra parte, es menester establecer rutinas de revisión permanente (cuadernos, tareas, entre otras) en todos los niveles del establecimiento, más allá del nivel básico.				

Área Gestión Curricular				
III. Acción docente en el aula				
c. Acompañamiento a los docentes				
	0	1	2	3
La observación de clases es empleada como un medio para mejorar la práctica docente.				X
Existen prácticas de observación de clases entre profesores pares.	X			
El microcentro garantiza espacios y tiempos regulares para la reflexión y retroalimentación de las prácticas pedagógicas de los profesores.			X	
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:				
Se hace necesario disponer de espacio y tiempo que permitan a los docentes la reflexión y retroalimentación de sus prácticas pedagógicas y por ende la implementación de observación de clases entre pares enriquecerán sus prácticas y el proceso educativo.				

Área Gestión Curricular				
IV. Evaluación de la Implementación Curricular				
Análisis de resultados y estrategias remediales				
Práctica	0	1	2	3

Los profesores en el microcentro monitorean y evalúan periódicamente y en forma sistemática las metas propuestas por cada establecimiento en torno al mejoramiento de los aprendizajes en los subsectores del currículo que hayan sido priorizados.	X		
Existen procedimientos e instrumentos para evaluar el impacto en el aprendizaje de la planificación anual y la ejecución de los programas.			X
La Dirección o profesor encargado toman decisiones a partir de la información recogida sistemáticamente de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.			X
La escuela implementa un sistema de reforzamiento y apoyo para los estudiantes con rezago o con dificultades de aprendizaje.			X
Existe un sistema de seguimiento de los avances de los estudiantes que presentan dificultades o están rezagados en el aprendizaje.			X
Se lleva control de los avances de los estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas a discapacidades permanentes (niños ciegos, sordos, déficit intelectual, entre otros) o transitorias (dificultades específicas de aprendizaje del lenguaje, déficit atencional, etc.)	X		
Se consideran estrategias para optimizar los aprendizajes de los niños/as con talentos académicos, deportivos, artísticos, etc.		X	
El Director (a) o Profesor encargado (a) definen acciones para mejorar las prácticas pedagógicas a partir de los resultados de aprendizaje.			X
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: Es necesario buscar espacios que permitan a los docentes monitorear y evaluar las metas surgidas para el mejoramiento de los aprendizajes en los subsectores prioritarios y llevar un control más acucioso de los avances con las alumnas con necesidades educativas transitorias o permanentes.			

Área Gestión Curricular

I.- Organización Curricular

- a) En los inicios del año escolar dar a conocer a la totalidad de la comunidad el Calendario Escolar.
- b) Es necesario realizar seguimiento y evaluación de las horas de libre disposición.
- c) Es fundamental que el horario diario y semanal sea confeccionado con criterios pedagógicos.

II.- Planificación de la Enseñanza

- a) Es necesario que los docentes modifiquen sus planificaciones basados en el conocimiento de sus cursos, de los distintos ritmos de aprendizaje de las alumnas y diseñar actividades desafiantes que permitan generar aprendizajes significativos. De igual manera se hace vital para provocar mayor impacto en las practicas pedagógicas y de aula el contar con tiempo semanal para planificar.
- b) Optimizar el tiempo de entrega del calendario escolar para este no llegue en forma tardía. Por otra parte, es necesario programar reuniones de departamento semanales que permitan la retroalimentación y evaluación de los instrumentos evaluativos aplicados a las alumnas.
- c) Implementación de estrategias efectivas para optimizar aprendizajes significativos y ligados a la realidad de las alumnas.

III.- Acción Docente en Aula

- a) Mejorar el ambiente de sala de clases para fijar rutinas, provocar negociaciones, propiciando mayor participación y óptimos aprendizajes.
- b) Desarrollar habilidades que permitan generar mejores y variados aprendizajes, en especial, en comprensión lectora, redacción y en razonamiento matemático.
Además, establecer rutinas de revisión a lo largo de todas las asignaturas y de los diferentes niveles para monitorear el proceso de aprendizaje.
- c) Propiciar observación de clases entre pares para realizar una mejora continua.

IV.- Evaluación de la Implementación Curricular

- a) Buscar espacios que permitan a los docentes monitorear y evaluar las metas surgidas para el mejoramiento de los aprendizajes en los subsectores prioritarios y llevar un control más acucioso de los avances con las alumnas con necesidades educativas transitorias o permanentes.
- b) Priorizar en la Unidad Educativa programa de integración para alumnas con diferentes talentos.

Área Liderazgo				
I. Cultura de altas expectativas				
	0	1	2	3
El Director o profesor e n c a r g a d o (a) de la escuela destaca ante la comunidad educativa que la prioridad de la escuela es el aprendizaje de los estudiantes.				X
El Director o Profesor e n c a r g a d o (a) de la escuela establece metas exigentes a todos los miembros de la comunidad escolar y monitorea su cumplimiento.			X	
El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para conocer las fortalezas y debilidades de sus estudiantes y docentes.				X
El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para estimular y comprometer a los docentes y estudiantes en el logro de los aprendizajes.		X		
El Director o Profesor encargado (a) de la escuela realiza acciones planificadas para estimular y facilitar la participación de los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas.			X	

Descripción de lo que se debe mejorar en estos aspectos:

Es necesario implementar estrategias planificadas y consensuadas para incentivar el compromiso de docentes, apoderados y alumnas para incentivar su pertenencia a la institución y con ello generar compromisos para mejorar aprendizajes.

También hay que realizar monitoreo de las acciones que se realicen para el cumplimiento de las metas establecidas.

Por otro lado, hay que realizar proyectos de colaboración que permitan estimular y facilitar el apoyo de padres y apoderados en el aprendizaje de sus hijas.

Área Liderazgo**II. Director o directora o profesor encargado con foco en lo académico**

	0	1	2	3
La gestión del Director o Profesor encargado(a) de la escuela centran su gestión en el aprendizaje de los estudiantes.				X
El Director o el/la encargado(a) de la escuela garantiza las condiciones de tiempo, capacitación y recursos para que los docentes puedan implementar los programas de estudio.			X	
El Director o el /la encargado(a) de la escuela garantiza la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación de los resultados de aprendizaje.				X
El Director o el /la encargado(a) de la escuela asegura que se ejecuten estrategias eficaces para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes con bajos resultados y monitorea el proceso.			X	
El Director o el/la encargado(a) de la escuela se asegura que el tiempo no lectivo de los docentes sea destinado a actividades de planificación, evaluación, estudio y reflexión de sus prácticas.				X
El Director o el /la encargado(a) de la escuela define metas altas de retención, asistencia y puntualidad de los estudiantes.				X

Descripción de lo que se debe mejorar en estos aspectos:

Hay que institucionalizar las condiciones de tiempo, capacitación y recursos para la implementación de los proyectos que permitan mejorar e innovar prácticas educativas.

Aun cuando se realizan estrategias para mejorar los aprendizajes de las alumnas con bajo rendimiento, es imprescindible monitorear y evaluar este proceso.

Área Liderazgo

I.- Cultura de altas expectativas

- Es necesario establecer estrategias planificadas y consensuadas para incentivar el compromiso de los docentes, apoderados y alumnas para incentivar su pertenencia a la institución y con ello generar compromisos para mejorar aprendizajes.
- Realizar monitoreo de las acciones que se desarrollen para el cumplimiento de las metas establecidas.
- Generar proyectos de colaboración que permitan estimular y facilitar el apoyo de padres y apoderados en el aprendizaje de sus hijas.

II.- Director o directora o profesor encargado con foco en lo académico

- Hay que institucionalizar las variables de tiempo, capacitación y recursos para la implementación de los proyectos que permitan mejorar e innovar prácticas educativas.
- Aun cuando se realizan estrategias para mejorar los aprendizajes de las alumnas con bajo rendimiento, es imprescindible monitorear y evaluar este proceso.

Área Convivencia Escolar				
I. Buen Clima Escolar				
	0	1	2	3
La gestión del Director o Profesor encargado(a) dispone e implementa estrategias que hacen posible que la escuela sea un lugar seguro, acogedor y estimulante para los estudiantes.				X
Los estudiantes manifiestan identificación con su escuela al participar y comprometerse en las actividades institucionales y en su propio aprendizaje.			X	
La gestión del Director/a o Profesor/a encargado/a garantiza procedimientos para la atención de aquellos estudiantes que tienen necesidades específicas en lo académico, emocional, vocacional, físico y/o social.				X
La gestión del Director o Profesor encargado(a) adoptan sistemas para estimular y motivar periódicamente a los estudiantes, reconociendo y premiando sus esfuerzos y avances.			X	
Todos los actores de la comunidad escolar cuentan con instancias de participación según la normativa vigente.				X
La escuela cuenta con espacios para el desarrollo de actividades extracurriculares que funcionan sistemáticamente (culturales, deportivas u otros).		X		
La escuela cuenta con reglamento interno que es conocido y compartido por toda la comunidad educativa.				X
Todos los miembros de la comunidad escolar se rigen por el manual de convivencia que establecen obligaciones mínimas (cumplimiento de tareas y trabajos, respeto y buen trato, lenguaje respetuoso, puntualidad, presentación personal, cuidado de materiales e infraestructura y no existencia de elementos dañinos).				X
La escuela asegura la disponibilidad y uso de espacios de recreación, patios y/o jardines cuidados, salas y baños limpios y bien mantenidos.				X
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: Hay que destinar espacios adecuados para el desarrollo de actividades extracurriculares. Establecer formas de estimular y motivar periódicamente a las estudiantes, reconociendo sus esfuerzos y logros. Es necesario, establecer acciones de monitoreo y evaluación de participación de las estudiantes y su compromiso en las actividades institucionales propuestas y en su propio aprendizaje.				

Área Convivencia Escolar				
II. Apoderados comprometidos				
	0	1	2	3
El Director/a o Profesor encargado(a) informa y compromete a los apoderados con la misión, los objetivos y los Planes de Mejoramiento Educativo del establecimiento, sus objetivos, contenidos de aprendizaje, sistema de tareas y fechas de evaluaciones.			X	
Existen mecanismos para informar a los padres y apoderados de los objetivos y contenidos de aprendizaje, el sistema de tareas y fechas de evaluaciones.			X	
La escuela cuenta con mecanismos y procedimientos para informar a los padres y apoderados respecto a los logros de aprendizaje de sus hijos, sus avances y dificultades y de cómo apoyarlos para mejorar sus aprendizajes.			X	
Los apoderados asisten regularmente a las reuniones planificadas.			X	
El Centro de Padres participa a c t i v a m e n t e en la reflexión y análisis de los resultados de aprendizajes de los estudiantes y estrategias para mejorar.		X		
El establecimiento incentiva la nivelación de estudios de los apoderados que no hayan terminado su escolaridad.	X			
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: Es necesario crear instancias para que los padres y apoderados se comprometan en todos los aspectos atinentes al proceso de enseñanza- aprendizajes de sus hijas. Promover proyectos que permitan que el ISC se convierta en foco facilitador de aquellos padres que no han terminado su proceso escolar.				

Área Convivencia Escolar

I.- Buen Clima Escolar

- Implementar espacios adecuados para el desarrollo de actividades extracurriculares.
- Establecer formas de estimular y motivar periódicamente a las estudiantes, reconociendo sus esfuerzos y logros.
- Proponer acciones de monitoreo y evaluación de participación de las estudiantes y su compromiso en las actividades institucionales propuestas y en su propio aprendizaje.

II.- Apoderados comprometidos

- Crear instancias de participación para padres y apoderados.
- Diseñar proyecto que permita que el ISC se convierta en foco facilitador de aquellos padres que no han terminado su proceso escolar.

0 Ausencia de la condición y/o recurso

1 Presencia parcial de la condición y/o recurso, se deben realizar acciones para mejorar.

2 Presencia total de la condición y/o recurso.

Área Recursos			
I. Comunidad Educativa			
	0	1	2
El microcentro cuenta con tiempo suficiente para orientar los procesos de aprendizaje y apoyar a los docentes en sus necesidades pedagógicas.		X	
El o los docentes conocen y dominan los programas de estudio y el marco curricular de los niveles y subsectores en que se desempeñan.			X
El o los docentes dominan los contenidos y didácticas de las disciplinas que imparten.			X
La escuela cuenta con una política de formación continua para los docentes relacionada con la propuesta curricular del establecimiento (objetivos y metas institucionales).			X
La escuela solicita y/o contrata apoyo o asesoría externa para resolver problemas específicos de la enseñanza.			X
Los docentes poseen competencias digitales básicas para uso de recursos TIC.			X
Existen procedimientos y criterios técnicos claros de selección de personal docente y administrativo del establecimiento para asegurar un equipo de calidad.		X	
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:			
El establecimiento debe realizar inversiones que permitan aumentar los recursos pedagógicos necesarios, suficientes y actualizados para el logro de aprendizajes de las estudiantes.			
Es necesario contar con una política institucional para el ingreso del personal.			

Área Recursos			
II. Pedagógicos			
	0	1	2
La escuela cuenta con los recursos pedagógicos necesarios y suficientes para el cumplimiento del currículo y el logro del aprendizaje de todos los estudiantes.			X
La escuela hace uso eficiente de los recursos pedagógicos suministrados por el Ministerio: TICS, CRA, textos, otros.			X
La escuela cuenta con políticas y normas para el uso, la distribución, cuidado y devolución de los recursos pedagógicos.		X	
La escuela tiene procedimientos que faciliten el acceso a los recursos pedagógicos en tiempos y espacios adecuados.			X
La escuela cuenta con mecanismos que le permiten aumentar y renovar los recursos pedagógicos.			X
<p>Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:</p> <p>Es necesario contar con un protocolo que permita tener una política y norma para el uso, la distribución, cuidado y devolución de los recursos pedagógicos.</p>			

Área Recursos

I.- Comunidad Educativa

- Invertir recursos y tiempo para optimizar procesos de aprendizaje y apoyo a los docentes.
- Crear una política clara de selección de personal docente y administrativo para asegurar un equipo de calidad.

II. Pedagógicos

- Creación de protocolos para el cuidado de los recursos pedagógicos.

INVERSIÓN DE RECURSOS MONETARIOS 2015

ÍTEMES	PORCENTAJES
REMUNERACIONES Y GASTOS EN PERSONAL	89,16%
GASTOS DE ENSEÑANZA	1,02%
EVENTOS	0,37%
BIENES DE CONSUMO	1,35%
SERVICIOS BÁSICOS	2,21%

MANTENCIONES	1,44%
GASTOS, GENERALES	0,81%
APORTES	3,58%
GASTOS BANCARIOS	0,07%

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR ÁREAS

ÁREA: ORIENTACIÓN HACIA LAS ALUMNAS, SUS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD

- 1- **OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Medir el grado de satisfacción de los padres y estudiantes del Instituto Sagrado Corazón, para incorporar esta información al plan institucional.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Diseñar procedimientos sistemáticos de evaluación que permitan recoger información sobre el grado de satisfacción de padres y apoderados.	Elaboración de instrumentos de evaluación.	Durante el año escolar se aplicarán dos encuestas para medir el grado de satisfacción de padres y estudiantes.

2- OBJETIVO ESTRATÉGICO: Establecer mecanismos de acción que permitan fortalecer, mediante el lineamientos claros y comunes, los roles y funciones de todos los estamentos, de tal manera que cada accionar evidencie una tarea realizada con profesionalismo y dedicación.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Diseñar, a modo de ideario, los roles y funciones que deben asumir los miembros de la comunidad educativa del Instituto Sagrado Corazón.	Establecer comisiones que representen a los diferentes estamentos y que, mediante lineamientos claros, puedan llegar a inferir, los diversos roles y funciones.	Esta actividad se realizará, a lo largo del presente año, de tal manera que se obtenga resultados para una definición futura, en torno al tema.
2. Confrontar los roles y funciones establecidos, con los perfiles del personal, según lo estipula el P.E.I	Establecer comisiones que representen a los diferentes estamentos y	Esta actividad se realizará, a lo largo del presente año, de tal manera que se obtenga

	que, mediante lineamientos claros, puedan llegar a confrontar con el P.E.I., los diversos roles y funciones, ya trabajados.	resultados para una definición futura, en torno al tema.
--	---	--

3- OBJETIVO ESTRATÉGICO: Identificar y relacionarse con los espacios e instancias culturales que facilitan la integración con la comunidad vecinal a la comunidad escolar.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Establecer redes de contacto con la comunidad local, fortaleciendo el vínculo	Organizar encuentros con el municipio, instituciones comunales y	Realizar a lo menos tres encuentros durante el año. Establecer a lo menos un

de la comunidad con el entorno.	establecimientos educativos.	convenio con la municipalidad,
	Visitas educativas a instituciones u organismos comunales.	Realizar a lo menos dos salidas durante el año.

ÁREA : LIDERAZGO DIRECTIVO

- 1- **OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Reorganizar el cronograma institucional y los mecanismos de coordinación, y evaluación en concordancia con el PEI.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
------------------	-------------	-------

1. Definición de la estructura organizativa y funcional del colegio.	Reuniones con Estamentos actualización del Organigrama.	Actualizar el organigrama para institucional. del
	Reuniones estamentos actualización de roles y funciones.	don Tener elaborado documento escrito con roles y funciones, sancionado.
	Elaboración de políticas y revisión de	de Contar con un documento que dé cuenta de las

	reglamentos y manuales de procedimientos	Políticas, reglamentos y manuales
2. Definición de procesos de seguimiento y evaluación	Determinación de procedimientos evaluativos y elaboración de instrumentos de evaluación para cada instancia, actividad y/o estamentos	de Contar con procedimientos evaluativos por área. y Elaborar instrumentos de evaluación
	Revisión de los	Revisar los procedimientos

	procedimientos de elaboración del presupuesto y control.	de elaboración del presupuesto apoyados por una comisión calificada
--	--	---

2- **OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Medir el grado de satisfacción de los padres y estudiantes del colegio, para incorporar esta información al plan institucional.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Diseñar procedimientos sistemáticos de evaluación que permitan recoger información sobre el grado de satisfacción de padres y apoderados.	Elaboración de instrumentos de evaluación.	deDurante el año escolar se deaplicarán dos encuestas para medir el grado de satisfacción de padres y estudiantes .

3- OBJETIVO ESTRATÉGICO: Identificar y relacionarse con los espacios e instancias culturales que facilitan la integración con la comunidad vecinal.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Establecer redes de contacto con la comunidad local	Organizar encuentros con el municipio, instituciones comunales y establecimientos educativos.	Realizar a lo menos tres encuentros durante el año. Establecer a lo menos un convenio con la municipalidad,
	Visitas educativas a instituciones u organismos comunales.	Realizar a lo menos dos salidas durante el año.

--	--	--

ÁREA: GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES

1- OBJETIVO ESTRATÉGICO: Definir perfiles de competencias profesionales docentes.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Definir competencias profesionales docentes.	Formar equipos de trabajo ad hoc.	Organizar equipos de trabajo con tareas claras.
	Elaborar un proyecto de perfil de competencias.	Contar con una propuesta de Perfil de

		competencias
	Someter el proyecto a validación	Validar el proyecto con la participación de todos los docentes.
	Socializar versión final	Informar a todo el personal docente del documento final

2- **OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Elaborar un sistema de evaluación docente.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Elaborar instancias para evaluar la gestión docente	Formar equipos de trabajo para la confección de instrumentos de evaluación .	Confeccionar diversos instrumentos de evaluación de acuerdo a las áreas de trabajo
	Socializar instrumentos.	Revisión los instrumentos de evaluación confeccionados.

	Aplicar instrumentos a muestras representativas.	Validar los instrumentos de evaluación
	Aplicar los instrumentos de evaluación a todos los docentes	Aplicar y conocer en totalidad la evaluación en los diferentes ámbitos del quehacer educativo que permitan mejorar los procesos.

ÁREA: PLANIFICACION

- 1- OBJETIVO ESTRATÉGICO: Organizar el Plan Anual en función del planeamiento, con la participación de todos los estamentos y socializarlos a la comunidad Educativa.**

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Elaboración del Plan Anual en concordancia con el Plan de mejoramiento.	Formación de equipos de trabajo para la elaboración del Plan Anual, por área.	Elaborar el Plan Anual de acuerdo a las directrices institucionales.
	Realizar el cronograma de desarrollo del plan anual	Contar con todas las actividades del Plan anual debidamente planificadas para el año escolar.

2. Difusión del Plan anual a la comunidad educativa.	Organizar reuniones por estamentos socializando el Plan Anual.	Mantener informada a la comunidad del Plan anual a desarrollarse, durante el año escolar.
--	--	---

2- OBJETIVO ESTRATÉGICO: Actualizar el PEI y socializarlo en función de las orientaciones del Proyecto Educativo Congregacional.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Revisión y actualización del PEI	Formación de una comisión integrada por representantes de todos los estamentos para la revisión y actualización	Conformar una comisión representativa de todos los estamentos que permita hacer una revisión y actualización del PEI durante el año 2008, a

	del PEI.	través de reuniones periódicas.
	Establecer los procedimientos de revisión y evaluación del PEI y los objetivos estratégicos. (encuestas)	Contar con un proceso sistemático, que permita una eficiente evaluación y actualización del PEI a lo largo del tiempo.
2. Socialización con toda la comunidad	Realizar reuniones por estamentos que den cuenta del PEI.	Socializar con toda la comunidad educativa el PEI

--	--	--

ÁREA: GESTIÓN DE LOS PROCESOS

- 1- OBJETIVO ESTRATÉGICO: . Implementar política al personal docente, que comprenda los procesos de selección, inducción, seguimiento, evaluación y desvinculación**

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Elaboración de un plan de mejoramiento de formación docente.	Aplicar plan de formación del personal que permita mejorar o adquirir las competencias profesionales necesarias para el desempeño de cada profesional.	Aplicar durante año escolar un Plan de Formación del personal.

1.2 Elaboración de un reglamento interno (H y S) instrumentos de selección, evaluación y desvinculación.	Conformar mesas de trabajo para la elaboración de instrumentos de selección, evaluación y desvinculación, de acuerdo al perfil de competencias desarrollado	Durante el año elaborar instrumentos de selección, evaluación y desvinculación, de consensuado con el personal, en función de competencias definidas
1.3 Realizar un programa de inducción y seguimiento al personal docente	Conformar un equipo de trabajo en la confección de un programa de	Crear un programa de inducción y seguimiento al personal docente, para se

	inducción y seguimiento al personal docente.	aplicado al año siguiente
--	--	---------------------------

2 OBJETIVO ESTRATÉGICO: Implementar procedimientos para el uso y control de los recursos pedagógicos.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Construcción de manual de procedimientos.	Diagnóstico del uso y frecuencia de los recursos pedagógicos.	Contar con un diagnóstico real de utilización de recursos pedagógicos.
	Perfeccionamiento para	Perfeccionar a lo menos al

	usar los recursos pedagógicos.	70% de los docentes en el uso de los recursos pedagógicos.
	Crear una ficha por docente, de seguimiento que permita verificar el uso y frecuencia de los recursos pedagógicos.	Contar con procedimientos claros de seguimiento en el uso de recursos pedagógicos.

ÁREA: GESTIÓN DE LOS RESULTADOS

1- **OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Medir el grado de satisfacción de todos los estamentos con los resultados del colegio.

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Elaboración y aplicación de los instrumentos que indiquen grado de satisfacción	Conformar equipos de trabajo en la confección de instrumentos de evaluación.	Confeccionar diversos instrumentos de evaluación para ser aplicados en los diferentes estamentos
	Aplicar instrumentos en los diferentes estamentos educativos.	Utilizar la información obtenida para realizar las mejoras respectivas en el Plan anual institucional.

--	--	--

2- **OBJETIVO ESTRATÉGICO:** Evaluar el cumplimiento de las metas del plan anual en lo pedagógico, administrativo y financiero

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDADES	METAS
1. Elaboración y aplicación de procedimientos de evaluación del plan anual	Conformar equipos de trabajo en la confección de Manual de procedimientos de evaluación. Aplicar instrumentos de evaluación.	Evaluar objetivamente el cumplimiento del Plan Anual a través de un manual de procedimientos. Evaluar semestralmente logro de metas en Plan Anual.

SÍSTESIS PLAN DE MEFORA CONTINUA

CRONOGRAMA

ÁREA	OBJETIVO	ACCIONES	CRONOGRAMA											
LIDERAZGO			M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	
	<ul style="list-style-type: none"> Organizar procedimientos a corto, mediano y largo plazo, secuenciando las acciones de acuerdo a las necesidades detectadas por cada estamento, con el propósito de llevar a cabo un Plan de Acción efectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Solicitud de Plan de Trabajo Anual a: U.T.P., Inspectoría General, Orientación, Pastoral, Centro General de Padres y Apoderados, Centro de Alumnas Coordinación de reuniones semanales del Equipo Directivo. 	X											
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

		<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de una reunión semanal con cada estamento y diferentes instancia con las que se reestructurán 	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	<ul style="list-style-type: none"> • Reorganizar y optimizar los recursos humanos y materiales con el propósito de hacer más efectiva la calidad en la educación 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de información a los diferentes estamentos sobre las necesidades físicas, materiales y formativas que urge remediar. 	X		X		X		X		X			
		<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones quincenales entre Orientación y Profesores Jefes con el propósito de 	X	X	X		X		X	X	X	X		

		<p>detectar y solucionar problemas de índole académico, convivencia escolar, formativos y espirituales, al interior del grupo curso</p>												
		<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de Plan de Acción anual y reuniones periódicas con la psicopedagoga, (problemas de aprendizajes) 	X	X	X	X	X	X						

		<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de plan de acción anual y reuniones periodicas con el G.O.E. y C.G.P. • Organización cursos de perfeccionamiento para los funcionarios de la institución, especialmente los docentes, luego de haber indagado en los aspectos que evidencien debilidad y que necesiten pronta solución 	X		X	X	X	X	X					X
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer y realzar el Área de Pastoral a través de convocatoria de participación en actividades integradoras de toda la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar los espacios de tiempo y lugar para la realización de actividades. 	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar mensualmente el Carisma Congregacional en Consejo de Profesores. (Pastoral Educativa) 	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

		<ul style="list-style-type: none"> Implementación y supervisión de evaluaciones e instrumentos evaluativos que desarrollen en las alumnas habilidades y destrezas. 	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
CONVIVENCIA ESCOLAR													
	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar el clima laboral y la convivencia escolar, mediante el establecimiento de canales formales de información sobre normas y procedimientos con las alumnas, padres, apoderados y funcionarios; generando de esta manera una mejor inclusión de todos 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y análisis de Normas de Convivencia Escolar , a nivel de docentes, asistentes, padres, apoderados y alumnas 	x	x									

	<p>protocolos de operativos de seguridad que propicien un clima de tranquilidad entre todos los integrantes de la comunidad ante las inclemencias naturales o emergencias ocasionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de protocolos de seguridad a toda la comunidad escolar 	x	x										
		<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer redes sociales con organismos especializados en operativos de seguridad 	x	x	x									
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el Área de Orientación implementando, mediante la entrega de material de apoyo a los docentes, un proyecto efectivo y aplicable a nuestra realidad en forma periódica en los tiempos de jefatura de curso 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo periódico de los programas Teen Star y Orientación Vocacional con los cursos indistintamente 	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de las acciones a desarrollar en las horas de consejo de cursos. 	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación con Redes de Apoyo externas que puedan visitar nuestro establecimiento e impartir charlas. 	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

<http://www.gestionescolar.cl/buenaspracticasdirectivas/>

<http://www.cpeip.cl/usuarios/cpeip/File/Documentos%202011/MBE2008.pdf>

<http://www.revistadocencia.cl>

<http://www.educarchile.cl>

<http://www.planesdemejoramiento.cl/>

<http://www.comunidadescolar.cl>