

**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD**

Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento  
Educativo “Colegio San Andrés”.  
Ancud.

**Nombre Alumno:  
Mauricio Alejandro Velquén Mansilla.**

**Ancud, Agosto de 2014.**

## INDICE.

<b>Introducción.....</b>	<b>3-4</b>
<b>Marco Teórico.....</b>	<b>5-14</b>
<b>Dimensionamiento del Establecimiento.....</b>	<b>15-21</b>
<b>Diagnóstico Institucional</b>	
<b>Pautas para la fase inicial del diagnóstico.....</b>	<b>22-31</b>
<b>Análisis Cuantitativo por criterios</b>	
<b>Área Liderazgo.....</b>	<b>32-33</b>
<b>Área Gestión Curricular.....</b>	<b>34-35</b>
<b>Área Convivencia Escolar.....</b>	<b>36</b>
<b>Área Gestión de Recursos.....</b>	<b>37</b>
<b>Análisis Cualitativo por área</b>	
<b>Liderazgo.....</b>	<b>38-39</b>
<b>Gestión Curricular.....</b>	<b>40-41</b>
<b>Convivencia Escolar.....</b>	<b>42-43</b>
<b>Gestión de Recursos.....</b>	<b>44</b>
<b>Plan de Mejoramiento de la Gestión Institucional.....</b>	<b>48-48</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>49-50</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>51-75</b>

## INTRODUCCIÓN

El Trabajo de Grado 2 es la fase culmine del Programa de **Magíster en Educación Mención Gestión de Calidad**, de la Universidad Miguel de Cervantes. Para lo anterior se realiza una recolección de información, la cual es real, ya que se aplicaron las pautas en el colegio en el cual se desempeña como docente el alumno. Esta recopilación servirá para elaboración de un Plan de Mejoramiento en las siguientes áreas:

- a. Liderazgo.**
- b. Gestión Curricular**
- c. Convivencia Escolar**
- d. Gestión de Recursos.**

### GESTIÓN INSTITUCIONAL.

Todas las Unidades Educativas centran su trabajo en formar individuos cada vez más aptos para la vida, siguiendo para ello, y de manera sistemática, los lineamientos del Ministerio de Educación.

Lo antes mencionado sólo se puede concretar con la conformación de cada uno de los estamentos necesarios para la funcionalidad de la escuela.

Las áreas de estudio en este trabajo se pueden definir de la siguiente manera.

- a. Liderazgo:** representado por los entes directivos del establecimiento, quienes son los responsables de procurar por el buen funcionamiento de las demás áreas, es decir, que los docentes ejecuten sus funciones acorde a lo establecido por el ministerio de educación, así como por lo que dicta la Unidad Educativa.
- b. Gestión Curricular:** La gestión curricular es el instrumento que permite conducir la aplicación de los lineamientos curriculares en el marco de los objetivos del proceso educativo. Dicha gestión debe, poner gran énfasis en los contenidos transversales y en la coordinación de las distintas temáticas orientadas a la formación conocimiento-específica, para propender al desarrollo de la educación formadora de competencias y aptitud-específica, que hoy día se requiere como resultado central.

- c. Convivencia Escolar:** la convivencia escolar es la particular relación que se produce en el espacio escolar entre los diversos integrantes de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos, asistentes de la educación, padres, madres y apoderados, sostenedores.

En el espacio escolar, la convivencia se enseña, se aprende y se refleja en los diversos espacios formativos (en el aula, en los talleres, las salidas a terreno, los patios, los actos ceremoniales, la biblioteca), los instrumentos de gestión (el PEI, los reglamentos de convivencia, los Planes de Mejoramiento Educativo), y en los espacios de participación (Consejo Escolar, CCPP, CCAA, Consejo de Profesores/as, reuniones de apoderados/as), por lo que es de responsabilidad de toda la comunidad educativa. ([http://www.mineduc.cl/index2.php?id\\_seccion=3375&id\\_portal=50&id\\_contenido=13803](http://www.mineduc.cl/index2.php?id_seccion=3375&id_portal=50&id_contenido=13803))

- d. Gestión de Recursos:** tiene a su cargo implementar y establecer políticas de recursos humanos, tecnología necesaria y satisfacer las necesidades financieras de un establecimiento para que éste pueda cumplir con sus objetivos. A su vez, es el estamento encargado de velar por el cumplimiento del Foco esencial Desarrollo Profesional, procurando, para ello, el constante perfeccionamiento de los docentes y asistentes de la educación.

## **MARCO TEÓRICO.**

Aplicar un diagnóstico educativo es necesario porque nos permite conocer e interpretar los diferentes problemas y dificultades más relevantes de la gestión educativa; es decir tener un contacto con la realidad educativa del establecimiento en el que estamos inmersos, y de esta manera, identificar los problemas y sus factores, los resultados que podemos obtener nos servirán para la ejecución de nuevas propuestas pedagógicas y generación de planes remediales.

Por lo tanto el resultado del diagnóstico será un elemento dinámico del proceso de cambio y recuperación, conocer y profundizar sus conocimientos sobre las causas y comportamiento de los problemas y necesidades. De manera que todos se sientan involucrados y comprometidos con el mejoramiento, además construir por sí mismo una base sobre el cual debe basarse el mejoramiento en la educación.

A través de la elaboración e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo se promueven procesos de Mejoramiento Continuo, entendido como un accionar permanente que recorren los establecimientos para mejorar sus prácticas y resultados, comenzando con una autoevaluación institucional, que permite recopilar, sistematizar y analizar información relativa a resultados de sus procesos de gestión, tanto directiva como pedagógica, realizar un reconocimiento de las fortalezas y oportunidades de mejoramiento, elementos de base para el diseño e implementación con calidad del PME

## ¿Cómo se realiza un Plan de Mejoramiento Educativo?

El Plan de Mejoramiento Educativo, se compone de cuatro etapas:

a) **Etapa de Diagnóstico:** los establecimientos deben analizar los resultados educativos, resultados de eficiencia interna. Además, en esta etapa es la autoevaluación de la Gestión Institucional a través del instrumento que permite el análisis de las Prácticas Institucionales y Pedagógicas en el que se registra el nivel de calidad que se le asignó a las Prácticas.

b) **Etapa de Planificación:** los establecimientos planifican lo que pretenden realizar en un año para mejorar los resultados y las prácticas institucionales y pedagógicas, esta etapa requiere que los establecimientos fijen metas y objetivos que le permitan establecer hacia dónde quiere llegar con las acciones que deben diseñar.

c) **Etapa de Implementación:** corresponde a todo lo que el establecimiento realiza para ejecutar su Planificación, junto con esto, toma decisiones respecto de ella, es decir, ajusta la Planificación inicial.

d) **Etapa de Evaluación:** corresponde al periodo en el cual el establecimiento ya está cerrando su Plan y debe reflexionar respecto de lo logrado durante el año y de aquello que se presenta como un desafío para el año siguiente. El establecimiento evalúa globalmente la gestión e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo; junto con esto, evalúa además, el logro de las Metas educativas y de aprendizajes y el logro de los Objetivos asociados a los procesos de mejoramiento, junto con ello, establece las brechas entre lo proyectado y lo alcanzado.

En Chile la página del Ministerio de Educación entrega las herramientas necesaria para la elaboración de estos planes y entrega los lineamientos para su ejecución.

## **Características más relevantes de los planes de mejoramiento.**

Las características más relevantes en un plan de mejora, que ayudan a obtener una idea más completa sobre su esencia, son las siguientes:

- Es una actividad voluntaria de los centros.
  
- Debe contemplarse como un compromiso entre el centro educativo y todas sus partes interesadas; es decir, se establece un compromiso del centro consigo mismo.
  
- De su desarrollo cabe esperar, junto a sus resultados sustantivos, una mejora en la gestión educativa y en el conocimiento del centro como organización; sus condiciones fundamentales tienen que ver con la necesidad manifiesta de introducir mejoras en la dinámica del centro, para lo que resulta casi imprescindible una actitud positiva hacia los cambios, así como la creencia de que éstos son posibles
  
- Debe estar precedido de un diagnóstico explícito de la situación de partida del centro con relación al área o áreas prioritarias, relativas tanto a los aspectos de gestión como a los estrictamente educativos, sobre los que se centrará el plan.
  
- La identificación de las áreas de mejora ha de ser objetiva y apoyarse en hechos o en resultados, mediante la utilización de los instrumentos adecuados.
  
- Los objetivos de mejora han de ser realistas, concretos, evaluables y alcanzables en un curso escolar, sin perjuicio de que puedan integrarse como parte de un plan de carácter plurianual.
  
- Debe explicitar los objetivos, los procedimientos y las actuaciones previstas, las personas responsables de su ejecución, los recursos y apoyos necesarios, un calendario para su cumplimiento y un plan para su seguimiento y evaluación.

- Debe implicar a las personas, desde una orientación participativa y bajo el impulso asociado a un liderazgo efectivo por parte de la dirección del centro; es decir, la actuación es compartida y es de destacar la importancia de un adecuado liderazgo.
- Suele provocar la satisfacción colectiva de formar parte de un equipo humano comprometido, capaz de convertir los desafíos en oportunidades; así, los procesos de coordinación son fundamentales.
- Requiere que intervengan en él todas o algunas de las instancias del centro educativo: equipo directivo, equipo de mejora, Claustro, Consejo Escolar, asesores externos, área de inspección educativa, área de programas, dirección general competente ...; así es de destacar el asesoramiento y seguimiento interno y externo.
- Debe obtener un reconocimiento interno y de la Administración educativa, proporcional a la voluntad y el esfuerzo puestos en juego y a los resultados obtenidos.

#### **- Constitución del equipo de mejora.**

En ocasiones, todavía se asocia el trabajo en equipo con el proceso mediante el cual una persona elabora el trabajo, otra lo pasa a ordenador, otra realiza alguna gestión y siempre hay alguien a quien, sin hacer nada, se le permite incluir su firma. Actualmente, las cosas han cambiado y el trabajo en equipo, como señalan Mañú y Goyarrola (2011), es necesario.

Conseguir redactar un buen plan de mejoras, exige trabajar en equipo con otros/as profesores/as, en departamentos académicos y con otros grupos de trabajo; por ello es beneficioso establecer un equipo de manera formal, con el objetivo de trabajar de forma armónica y en la misma dirección, teniendo una identidad y trabajando con pautas que facilitan el trabajo en común ya que el resultado final ha de ser superior a la mera suma de los esfuerzos individuales.



Teniendo en cuenta lo anterior, debe ser un conjunto de profesores/as, idealmente entre cuatro y diez, con formación suficiente en herramientas para la resolución de problemas/construcción de soluciones y con nociones de dinámica de grupos.

Formarán parte del equipo por voluntad propia, estarán convencidos/as de la posibilidad de la mejora continua y poseerán un deseo de superación personal y una motivación elevadas.

En ocasiones, y siempre en función del área sobre la que se trabaje, pueden integrarse en el equipo miembros del personal no docente, familias, miembros del alumnado etc.

Para que un equipo funcione, de acuerdo con Mañú y Goyarrola (2011), necesitamos normas básicas que regulen su funcionamiento. Así, una figura clave dentro del equipo es la de la persona coordinadora, que debe ejercer un cierto liderazgo sobre el grupo; su misión consiste en hacer avanzar al grupo hacia la solución del problema que se le haya planteado.

De esta forma, cuando compartimos un fin y trabajamos en equipo, lograremos los objetivos de un modo más fácil y rápido; es el fruto de trabajar en equipo.

## **- Cómo escoger las áreas a mejorar?.**

El proceso de elaboración de Planes de Mejora, constituye la herramienta para priorizar las acciones de mejora detectadas. Como fases del proceso, de acuerdo con Adell y García García (2010), se recomienda a los grupos de mejora su implantación y su evaluación y revisión.

A partir de las áreas de mejora identificadas en el proceso de diagnóstico, el equipo debe seleccionar una o varias áreas sobre las que desarrollar el plan de mejoras. Los recursos disponibles y la dificultad que a priori encierren las áreas, determinarán el número de éstas. Dichas áreas irán acompañadas de una priorización en función de la urgencia e importancia que el equipo les otorgue. Para lo que el equipo puede optar por ajustar la selección a la política y objetivos del centro, alcanzar una decisión por consenso entre los miembros del equipo o analizar las opciones bajo la óptica de unos criterios definidos de antemano.

Si la opción elegida es la última, el equipo se encontrará con gran probabilidad ante un problema de decisión y deberá identificar qué criterios debe tener en cuenta, cuál es la valoración relativa de esos criterios y cómo va a evaluar el grado en que son satisfechos por cada una de las áreas de mejora posibles. Esta situación permitirá al equipo establecer una prioridad entre las áreas y, lo que es más importante, le obligará a reflexionar sobre su alcance y dificultad.

## **- Cómo formular objetivos?**

Un área de mejora es un aspecto de la organización (instalación, sistema, procedimiento, resultado etc.) cuya “imagen” no coincide con un modelo ideal que deseamos conseguir. El concepto es análogo al de “problema” por ello ha de estar basado en un punto débil detectado.

- Definición de indicadores. Un indicador puede definirse como un elemento informativo de un determinado aspecto de la realidad con el objetivo de servir de fundamento para elaborar juicios sobre él. Como complemento de la fase anterior, se ha de determinar qué medir y los indicadores a controlar. La tendencia general es buscar indicadores causales de calidad sobre los cuales se pueda incidir para mejorarla.

- Formulación de objetivos. El equipo de mejora, ya con un conocimiento más ajustado del problema, tendrá que formular los objetivos específicos de la acción.

## **- Análisis de las áreas de mejora.**

Un plan de mejoras genera una estructura provisional. No se puede disponer de sus recursos indefinidamente. El objetivo de la planificación es conducir al plan a su término, en los plazos acordados y con el uso de los recursos previstos.

Entendemos por planificación el proceso mediante el cual el plan de mejoras se descompone en actividades elementales y se organizan, en el tiempo y en el espacio, los recursos necesarios para la realización del proyecto. Los objetivos de esa planificación son los siguientes:

- Analizar las actuaciones del plan de mejora, subdividirlas en etapas, fases, tareas

- Elaborar un plan de acción que permita realizar el plan de mejora teniendo en cuenta las restricciones: disponibilidad de recursos, vacaciones etc.

- Preparar un marco que permita controlar el desarrollo del plan de mejora.

La tarea es la unidad de trabajo y control en un plan de mejoras: sólo tiene una persona responsable, aunque tenga varias ejecutoras; es preciso asegurarse de que cada tarea está completamente definida y que se conocen las modalidades de validación (cómo decidir si ha terminado o no).

Una tarea está definida cuando tiene identificación, duración, responsable, recursos y lugar en el plan de mejoras. En la mayoría de los casos, una tarea no puede ejecutarse en cualquier momento.

Se comprende que la planificación puede convertirse en un ejercicio particularmente complejo de establecer y de mantener, por lo que en ocasiones se recomienda el uso de una herramienta informática.

- Ejecución y seguimiento del Plan.

A lo largo de la ejecución de las actuaciones previstas, debe ejercerse por el equipo de mejora un seguimiento del plan. Este control se articula en base a tres elementos fundamentales:

- Las reuniones de seguimiento. Con un calendario fijado de antemano, pero con la posibilidad de convocar alguna extraordinaria, si la evolución del plan así lo exige. Una frecuencia quincenal resulta recomendable para planes que deban desarrollarse en 3-6 meses. Con planes de mayor duración, y a criterio del equipo de mejora, puede llegarse a una frecuencia mensual.

- Las acciones correctivas. Responden a la necesidad de corregir las diferencias entre lo planificado y lo que se va realizando. Con frecuencia deben corregir retrasos en la ejecución de algunas tareas, organizándolas de otra manera (más recursos, vías alternativas etc.)

- Los procedimientos de comunicación. Contribuyen a mantener el interés y la “atmósfera de mejora” en el centro. Además de la comunicación casual, debe preverse una formal mediante reuniones informativas, boletines de seguimiento etc.

### **- Informe final: conclusiones y propuestas.**

La memoria es un relato de cómo se preparó el plan, cómo se seleccionaron las áreas de mejora y se definieron los objetivos, de los procedimientos utilizados para alcanzar los objetivos, de la implicación de las personas del centro en el trabajo que hubo que realizar y de los apoyos externos recibidos, así como de la satisfacción conseguida, del grado de consecución de los objetivos y del seguimiento y evaluación realizados.

### **- Seguimiento y responsabilización.**

La mejora no concluye con su implantación. La parte más difícil es, precisamente, que se mantenga en el tiempo y que se consolide hasta llegar a institucionalizarse. El centro, pues, debe analizar y valorar la propia puesta en práctica tanto como sus efectos para ver si la mejora contribuye a resolver el problema que la motivó inicialmente.

Una vez determinado que la solución ha sido implantada y que, además, es efectiva, la atención puede pasar a estar concentrada en la institucionalización de la mejora, esto es, en su estabilización y mantenimiento (Van Velzen et. al, 1985; Ekholm y Trier, 1987). La institucionalización consiste en lograr que las nuevas acciones puestas en práctica formen parte del funcionamiento habitual del centro escolar de manera consistente y permanente.

Pero, ¿qué indicadores nos muestran que la mejora está o ha sido institucionalizada? Básicamente:

- La presencia continuada o la persistencia en el tiempo de las nuevas prácticas o modos de actuar.
- La adecuación de las nuevas acciones porque son consistentes entre sí o se corresponden con lo deseado
  
- La habituación o conversión en pauta (no llaman la atención ni requieren esfuerzo añadido porque se han normalizado o automatizado)

Ahora bien, la institucionalización de la mejora tiene que ser deliberadamente apoyada, pues no siempre ni en su totalidad las acciones implementadas logran institucionalizarse de manera natural.

Algunas medidas contribuyen a consolidar las nuevas conductas en el centro escolar (Hodge, Anthony y Gales, 1996):

- Formalización: se trata de tomar decisiones y emprender acciones que permitan acomodar la solución en la estructura organizativa, de modo que el cambio cuente con un apoyo formal o un reflejo normativo; o al revés, el centro escolar ajusta su estructura para asimilar de modo continuo y sistemático la mejora en su patrón de funcionamiento
- Asimilación cultural: se trata de comunicar, reconocer y valorar positiva y públicamente la mejora, de forma que se favorezca su asimilación por los miembros del centro escolar en términos de valor compartido o norma social
- Estabilización de los recursos: se trata de propiciar la estabilidad en el centro escolar de las personas involucradas en la mejora como garantía de su estabilización.

También la institucionalización de una mejora del centro escolar constituye un delicado proceso de adaptación y desarrollo, en el que confluyen, se negocian y cristalizan intereses, significados y comportamientos de naturaleza social.

Así, la Administración educativa regula a través de una orden anual las condiciones y el procedimiento de participación de los centros educativos en estos planes, con la finalidad de fomentar prácticas de evaluación interna, la identificación de puntos fuertes y débiles de la institución y la puesta en marcha de medidas conducentes a su optimización o mejora.

Para ello, los centros participantes deberán realizar una evaluación interna sobre algún aspecto curricular u organizativo, proponiendo la puesta en marcha de un plan de mejora de la calidad de la educación coherente con ella.

Es de destacar que desde la primera convocatoria, una de las líneas prioritarias de trabajo y que tiene preferencia en la selección de los proyectos, se centra en la revisión de las medidas de atención a la diversidad.

**ANTECEDENTES RELEVANTES DEL ESTABLECIMIENTO.**  
(Extracto PEI)

**1) Identificación del Establecimiento**

Clasificación: <b>Centro Educativo Urbano.</b>		
Nombre: <b>COLEGIO SAN ANDRES</b>		
Régimen de Funcionamiento: <b>Jornada Escolar Completa</b>		
Año de Ingreso a la Jornada Escolar Completa: <b>2000</b>		
RBD: <b>22210-0</b>	Dirección: <b>Lord Cochranne 411</b>	
Localidad: <b>Ancud</b>	Comuna: <b>Ancud</b>	
Área Geográfica: <b>Urbana</b>	Deprov: <b>Chiloé</b>	Región: <b>Décima</b>
Teléfono: <b>065-548694</b>	E-mail: <b>sanandres@colegiosanandres.cl</b>	

**2) Matrícula y Número de Cursos Año Escolar 2014:**

<b>EDUCACIÓN PARVULARIA</b>		
	<b>Nº de Cursos</b>	<b>Nº de Alumnos</b>
<b>1er Nivel de Transición</b>	1	22
<b>2do Nivel de Transición</b>	1	20
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>42</b>

<b>EDUCACIÓN BÁSICA</b>		
	<b>Nº de Cursos</b>	<b>Nº de Alumnos</b>
<b>1º</b>	1	27
<b>2º</b>	1	26
<b>3º</b>	1	30
<b>4º</b>	1	28
<b>5º</b>	1	25
<b>6º</b>	1	25
<b>7º</b>	1	30
<b>8º</b>	1	29
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>220</b>

### 3) Docentes Año Escolar 2014:

Horas de Contrato	Nº de Profesores de la Educación
19 horas y menos	3
20 a 30 horas	3
31 a 40 horas	4
Más de 40 horas	5
<b>Total</b>	<b>15</b>

### 4) Recursos Humanos.

	2014	
	Nº	Total Hrs. Contrato
Docentes Directivos	3	132
Educador(a) de Párvulos	3	120
Docentes Básica	12	462
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>714</b>
	2014	
Monitores	0	
Inspectores	3	
Administrativos	5	
Auxiliares	3	
<b>Total</b>	<b>11</b>	

### 6) Jornada Diaria y Semanal de Trabajo Escolar

#### 6.1) Tiempo de trabajo técnico- pedagógico en equipo de los docentes:

Día de la semana	Horario semanal	Nº de docentes
Martes	2,00 hrs.	12
Miércoles	1,30 hrs.	12



## 6.2) Estructura horaria semanal

<b>Curso (s) Jornada de Trabajo</b>					
<b>Día</b>	<b>Hora Inicio</b>	<b>Hora Término</b>	<b>Nº de horas</b>	<b>Tiempo recreo (minutos)</b>	<b>Tiempo de almuerzo</b>
Lunes	8:00	16:00	8:00	30	1:30
Martes	8:00	16:00	8:00	30	1:30
Miércoles	8:00	16:00	8:00	30	1:30
Jueves	8:00	16:00	8:00	30	1:30
Viernes	8:00	14:00	6:00	30	1:00

## 7) Autoridades del Establecimiento

<b>Director (a)</b>	Sr. Jorge Azocar Caro
<b>Inspector (a) General</b>	Sr. Helmuth Schulbach.
<b>Jefe (a) de la Unidad Técnica Pedagógica</b>	Sr. Claudia Trujillo Nayan.

## 8) Integrantes del Equipo de Gestión

<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Sostenedoras del Establecimiento</b></li><li>➤ <b>Director del Establecimiento.</b></li><li>➤ <b>Sub Directora Educación Parvularia.</b></li><li>➤ <b>Inspector General del establecimiento.</b></li><li>➤ <b>Jefa de la Unidad Técnica Pedagógica</b></li></ul>
---

### Ideario del Establecimiento

El Centro Educacional San Andrés como Comunidad Educativa acoge las políticas educacionales gubernamentales, adaptándolas a su realidad educacional, naciendo así un Proyecto Educativo orientado al concepto e idea de “Comunidad pluralista y democrática”, dando sentido a todos los estamentos que lo integran, con la pretensión de lograr una educación de calidad, accesible a todos nuestros estudiantes, centralizando la enseñanza y el aprendizaje en las habilidades, destrezas, competencias, necesidades, expectativas e intereses de todos nuestros educandos, lo que conlleva a la búsqueda permanente de la renovación de energías de nuestra comunidad de directivos y docentes para seguir siendo protagonistas de formación en valores y excelencia pedagógica.

El Centro Educacional “San Andrés” de Ancud postula que un establecimiento educacional debe ser un espacio cuyas aulas permanecerán abiertas a todo espíritu renovador, donde la libertad y la independencia estén sustentadas sobre una sólida base ética y de responsabilidad compartida, transformándose en los ejes y pilares de una acción conjunta de todos los estamentos, articulados al concepto de educación del siglo XXI, la cual no admite ser parcelada, sino que exige interdiscipliniedad, actualización y constante ajuste al entorno cambiante. Nuestro proyecto, basado en principios humanistas y cristianos, da énfasis al logro de una formación valórica en torno al:

**Respeto.**

**Responsabilidad.**

**Solidaridad**

**Tolerancia.**

**Humildad, etc.**

Que se traduce en:

La búsqueda de la excelencia personal.

El desarrollo de la libertad responsable.

Transformarse en una persona al servicio de los demás

Una persona con conciencia social.

Fuerte compromiso cultural-ecológico.

Estos valores se justifican en las necesidades esenciales de los individuos, que nos comprometen a afianzar algunos principios que fortalecerán nuestras acciones en la vida cotidiana y conducirán a nuestros educandos a la consolidación de su personalidad y desarrollo valórico.

## **Misión**

El Centro Educacional San Andrés es una institución Científico – Humanista; posee como misión la formación de personas integrales, con una sólida formación académica y valórica, con el fin de lograr el desarrollo de la capacidad de autonomía en la toma de decisiones responsables en la construcción de sus proyectos de vida, además de brindarles las herramientas para incorporarse a una sociedad globalizada, cambiante y dinámica.

## **Visión**

Nos proyectamos como una institución formadora de personas de excelencia, con una sólida convicción y formación valórica, que se ajusta a las necesidades de un mundo globalizado y en constante cambio, a través de una forma de educar que pretende desarrollar en nuestros estudiantes las competencias necesarias para el mundo del siglo XXI, que les permita acceder a la educación superior y transformarse en profesionales que contribuyan al desarrollo de nuestro país.

## **Objetivos del Centro Educacional.**

El Centro Educacional San Andrés de Ancud, como institución integrante del sistema educacional chileno, (Organismo Cooperador de la Función Educacional del Estado) regida por los Decretos vigentes del Ministerio de Educación; propone la formación de individuos integrales, con conciencia social, educados hacia el futuro, con un proyecto de vida claro, impregnado de valores; utilizando metodologías activas, junto a una serie de medios audiovisuales, adquiriendo un amplio dominio de nuestra lengua en donde además se alcance una sólida formación en el Idioma Inglés, Matemática e Informática; profundizando sistemáticamente la Historia y las Ciencias elementales, logrando el Desarrollo Físico, Artístico y Manual concordante con el desarrollo de las Artes y la Tecnología.

## **Con todo esto el Colegio pretende:**

Preparar al educando para que en el futuro sea un ser humano protagonista activo de la comunidad.

Colaborar con el estudiante a darse cuenta de sus talentos y capacidades, debiendo desarrollarlos y fortalecerlos en bien de los demás.

Promover un llamado permanente a la superación personal, desarrollando la excelencia humana en toda su amplitud como individuo y como miembro de una sociedad.

Constituir una comunidad educativa donde prime el respeto por la persona, la seriedad por el trabajo, la valoración de la participación de las generaciones actuales y el compromiso de laborar en un clima de compañerismo.

Orientar los esfuerzos que hace la familia por educar a sus hijos e hijas, y para que en esta etapa de modernización educativa, asuman un rol activo y de compromiso.

Formar personas en el marco de una concepción educacional, sustentada en el humanismo cristiano, para que sean responsables, solidarios, fraternos, amantes

de la libertad, la igualdad, la justicia y la paz.

Crear las condiciones para que los niños, niñas y, jóvenes se expresen creativamente y desarrollen sentimientos, ideas y valores en función de sus necesidades, así como la de su familia, el colegio y la sociedad toda.

Posibilitar el desarrollo de estrategias de Enseñanza-Aprendizaje, que permita al alumno y alumna incorporar a su saber los conceptos, principios, teorías y/o leyes del campo de las ciencias y la tecnología

Posibilitar un desarrollo social, cultural y físico-armónico, conforme a los requerimientos de la persona y de una sociedad en constante cambio.

Orientar el proceso educativo hacia el conocimiento y valoración de la cultura universal y de la nuestra en particular.

Desarrollar en el alumno y alumna, el amor por las manifestaciones del Arte y expresar, ya sea mediante la Plástica, la Música, la Danza, el Teatro y otras, sus inquietudes, sentimientos, aspiraciones y valores.

Promover en los alumnos y alumnas, el amor por la naturaleza y la expresión concreta de protección y defensa del medio ambiente.

Formar personas capaces de asumir las tareas concretas del medio social, ya sea como integrantes de las diferentes instituciones, como líderes de éstas y/o como gestores de tareas conducentes al mejoramiento de la sociedad.

Crear condiciones que permitan al alumno y alumna valorar el rol de la familia y apoyar la acción de ésta, por medio de estrategias de orientación adecuadas.

El Colegio se esforzará por despertar y fomentar el espíritu de iniciativa, participación activa y creativa del educando, de manera que pueda aprovechar mejor las oportunidades que le ofrece el medio educacional, evitando que el alumno o alumna se transforme en un sujeto pasivo y meramente receptivo.

Para ello, su proceso educativo tendrá siempre presente el principio de la igualdad de oportunidades, con la sola limitante que surja de la constitución psico-biológica del propio educando.

En consecuencia, el Centro Educacional San Andrés de Ancud tratará, por todos los medios a su alcance, de formar personas dignas, libres y aptas intelectual y éticamente. Su misión será educar para la vida en un mundo en constante transformación.

#### **1. Desarrollo Integral de la persona.**

Nuestro único fin es un desarrollo armónico e integral ayudando a conseguir un aumento en las capacidades y habilidades de cada persona como ser individual y miembro comunitario.

#### **2. Búsqueda de la excelencia personal.**

Nuestra educación promueve un llamado permanente a la superación personal, queremos la excelencia humana en toda la amplitud personal, social y espiritual; aprendiendo a aceptarse a sí mismo reconociendo virtudes y limitaciones, entregando lo mejor de sí, poniéndola al servicio de los demás.

#### **Desarrollo de la libertad responsable.**

El alumno se sentirá responsable dentro de su propio desarrollo, reconocerá que hace un aporte a la construcción social. Por ello estará en contacto con la realidad cultural y sus raíces, con su medio ecológico, buscando una visión realista de su mundo.

#### **4. Conciencia social.**

La persona se encuentra inserta dentro de una sociedad y establece con ella una

interacción.

A través de su formación el alumno o alumna tomará conciencia que todo lo que aporte a su comunidad, a futuro será en su beneficio por lo que serán de vital importancia los elementos positivos que él entregará para el desarrollo de su entorno. Todo esto inspirado por principios universales del crecimiento espiritual.

**5. Diálogo Familia-Colegio.**

Es importante para nuestra institución la participación de la familia en el proceso educativo. El permanente diálogo entre la familia y el colegio derivará en el mejor tratamiento de las inquietudes y necesidades del niño(a)..

**6. Compromiso Cultural-Ecológico.**

Es de vital importancia para nuestros días fomentar el desarrollo de las actitudes que demuestren una preocupación por preservar el medio ambiente y acrecentar el interés de trascender culturalmente.

Un individuo con conciencia ecológica y que además demuestre un interés por la preservación y cultivo de los valores trascendentales de su cultura, asegura el porvenir de nuestro país.

**7. Preparación académica para la consecución de un título profesional.**

Queremos formar alumnos y alumnas que su proyecto de vida incluya el ingreso a la Educación Superior, que permanezca en ella y que finalice con la obtención de un título profesional.

## **DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.**

### **PAUTAS PARA LA FASE INICIAL DEL DIAGNÓSTICO.**

Un diagnóstico institucional es un proceso en el cual surge la reflexión y el análisis acabado, cuyo objetivo principal es identificar las fortalezas y las oportunidades que servirán para mejorar la gestión en la escuela, lo que, trascenderá al proceso enseñanza-aprendizaje.

Para elaborar este diagnóstico, se hace necesario reunir a los docentes, con el fin de aplicar las pautas de análisis insertas en el instructivo del Trabajo de Grado II. Estas pautas son consideradas las adecuadas para realizar un diagnóstico certero, ya que, a su vez, forman parte de los instrumentos de evaluación de la Agencia de Calidad de la Educación del MINEDUC.

Los docentes se reunieron en horario de trabajo técnico con el fin de responder las pautas, las cuales, posteriormente fueron debatidas, instancia que facilita la toma de decisiones al disiparse dudas, hacer surgir nuevas necesidades, entre otros.

A continuación se puede observar las pautas que fueron aplicadas, las que, fueron extraídas de manera textual del manual de trabajo.

## FASE INICIAL ELABORACIÓN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

### Criterios

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes para la comunidad	Se declara su existencia; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. El Descriptor está obsoleto o es poco conocido. La información sobre el mismo o sus resultados son irrelevantes para la comunidad o no son utilizados para la toma de decisiones.
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se

## AREA: LIDERAZGO

DIMENSIÓN: VISIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN							
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Existen Prácticas de Planificación en el Establecimiento						
	Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a necesidades.						
	Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento, de acuerdo a objetivos y Metas Institucionales.						

DIMENSIÓN: CONDUCCIÓN Y GUÍA.							
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.						
	Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.						

DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y ANÁLISIS.							
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los Docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.						
	Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del Establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados de aprendizaje y las demás áreas del plan anual.						



## FASE INICIAL ELABORACIÓN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

### Criterios

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes para la comunidad	Se declara su existencia; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. El Descriptor está obsoleto o es poco conocido. La información sobre el mismo o sus resultados son irrelevantes para la comunidad o no son utilizados para la toma de decisiones.
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se

## AREA: GESTIÓN CURRICULAR

		<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN CURRICULAR</b>					
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de estudio, Plan Anual, PEI y calendarización.						
	Existe coherencia entre ciclos y niveles de práctica y el progreso de lo OFCMO.						

		<b>DIMENSIÓN: PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA</b>					
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.						
	Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.						
	Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.						

		<b>DIMENSIÓN: ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA.</b>					
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.						
	Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.						
	Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.						

**DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR**

ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.						
	Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o sub-ciclos, establecidos en el Marco Curricular.						
	Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.						

## FASE INICIAL ELABORACIÓN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

### Criterios

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes para la comunidad	Se declara su existencia; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. El Descriptor está obsoleto o es poco conocido. La información sobre el mismo o sus resultados son irrelevantes para la comunidad o no son utilizados para la toma de decisiones.
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se

## AREA: CONVIVENCIA ESCOLAR

		<b>DIMENSIÓN: CONVIVENCIA EN FUNCIÓN DEL PEI.</b>					
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.						
	Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.						

		<b>DIMENSIÓN: FORMACIÓN ESCOLAR Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.</b>					
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.						
	Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.						
	Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.						

## FASE INICIAL ELABORACIÓN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

### Crterios

Valor	Nivel	Descriptoros de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
1	Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes para la comunidad	Se declara su existencia; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. El Descriptor está obsoleto o es poco conocido. La información sobre el mismo o sus resultados son irrelevantes para la comunidad o no son utilizados para la toma de decisiones.
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
4	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se

**AREA: GESTIÓN DE RECURSOS.**

		<b>DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS</b>					
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradoctentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.						
	Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.						

		<b>DIMENSIÓN: RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÓGICOS.</b>					
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.						
	Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.						

		<b>DIMENSIÓN: PROCESOS DE SOPORTE Y SERVICIOS</b>					
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.						
	Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.						

## ANÁLISIS CUANTITATIVO.

### AREA: LIDERAZGO

DIMENSIÓN: VISIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN							
ÁREA	DESCRPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Existen Prácticas de Planificación en el Establecimiento				25%	25%	50%
	Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a necesidades.				25%	75%	
	Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento, de acuerdo a objetivos y Metas Institucionales.				25%	75%	

DIMENSIÓN: CONDUCCIÓN Y GUÍA.							
ÁREA	DESCRPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.		25%	25%	50%		
	Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.		25%	75%			



DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y ANÁLISIS.							
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los Docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.				100%		
	Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del Establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados de aprendizaje y las demás áreas del plan anual.				25%	25%	50%

## AREA: GESTIÓN CURRICULAR

		DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN CURRICULAR					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de estudio, Plan Anual, PEI y calendarización.				25%	75%	
	Existe coherencia entre ciclos y niveles de práctica y el progreso de lo OFCMO.					25%	75%

		DIMENSIÓN: PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.					100%	
	Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.			50%	50%		
	Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.			25%	75%		

<b>DIMENSIÓN: ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA.</b>							
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>GESTIÓN CURRICULAR</b>	Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.	50%	25%		25%		
	Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.				25%	75%	
	Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.			25%	50%	25%	

<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR</b>							
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>GESTIÓN CURRICULAR</b>	Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.			25%		75%	
	Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o sub-ciclos, establecidos en el Marco Curricular.			50%	25%	25%	
	Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.					100%	

## AREA: CONVIVENCIA ESCOLAR

		DIMENSIÓN: CONVIVENCIA EN FUNCIÓN DEL PEI.					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.				25%	75%	
	Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.				25%	75%	

		DIMENSIÓN: FORMACIÓN ESCOLAR Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.				25%	75%	
	Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.		25%	50%		25%	
	Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.				25%	25%	50%

**AREA: GESTIÓN DE RECURSOS.**

<b>DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS</b>							
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.			25%	75%		
	Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.				25%	75%	

<b>DIMENSIÓN: RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÓGICOS.</b>							
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.				50%	50%	
	Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	25%				75%	

<b>DIMENSIÓN: PROCESOS DE SOPORTE Y SERVICIOS</b>							
<b>ÁREA</b>	<b>DESCRIPTORES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.			25%	50%	25%	
	Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.				25%	75%	

## ANÁLISIS CUALITIVO POR ÁREA.

### LIDERAZGO.

#### DIMENSIÓN:

##### 1. Visión estratégica y planificación:

- a. **Existen Prácticas de Planificación en el Establecimiento:** se evidencia como un área que se fortalece constantemente, ya que, además de existir un formato establecido, existe una instancia de planificación compartida entre paralelos.
- b. **Revisión y actualización del PEI:** cada final de año, en los Consejos Técnicos y de Evaluación, se hace una revisión acuciosa del PEI, se revisa qué prácticas instaladas se encuentran funcionando de manera óptima y si son factibles de ser modificadas o no.
- c. **Existen prácticas por parte de líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento:** El equipo de liderazgo de la Unidad Educativa se encarga de participar en la elaboración de los planes de mejoramiento, aun así, no se involucra mayormente en los resultados que arrojan los monitoreos realizados por el UTP, dejando en éste la mayor responsabilidad.

**2. Conducción y guía:**

- a. **Prácticas del director que asegura la coordinación y articulación de la comunidad educativa:** Como se ve en ítem anterior, la postura de la Dirección es un tanto más pasiva que el jefe de la Unidad Técnica, ya que, la coordinación, articulación son promovidas por este último.
- b. **Director y directivos evalúan su desempeño:** conducta instalada.

**3. Información y análisis:**

- a. **Dirección vela por el clima institucional:** generalmente la dirección se involucra en la resolución de conflictos que persisten entre los entes de la unidad educativa (docentes y asistentes de la educación), derivados de situaciones relacionadas con la práctica, no así de dificultades de índole personal.
- b. **Rendición de cuenta Pública:** anualmente se presenta la cuenta pública ante todos los estamentos de la Unidad Educativa.

## **GESTIÓN CURRICULAR.**

### **Dimensión.**

#### **1. Organización curricular:**

- a. Articulación Marco curricular, Plan de estudio:** práctica que se va instalando progresivamente bajo la supervisión y acompañamiento del encargado de la UTP. Este descriptor se relaciona con el cumplimiento que hace la UE de los requerimientos ministeriales en cuanto a plan de estudio y marco curricular.
- b. Coherencia entre ciclos y niveles de práctica:** área relacionada con la anterior que se observa y visualiza en vía de instalación total.

#### **2. Preparación para la enseñanza.**

- a. Articulación y coherencia diseños de enseñanza:** instalada y funcionando acorde al MBE.
- b. Estrategias acorde a necesidades de los estudiantes:** área que se encuentra deficitada, específicamente en el trabajo con estudiantes con algún tipo de NEE, específicamente Transitorias. No existe dejo de evaluación diferenciada o adaptaciones curriculares en ninguno de sus niveles,.
- c. Coherencia en procedimientos de evaluación:** responsabilidad del docente, ya que la UTP no es sistemática en la revisión de los instrumentos de evaluación y sus características.

#### **3. Acción Docente en el aula.**

- a. Prácticas para recoger información sobre diseños de enseñanza en el aula:** no se hace monitoreos periódicos para determinar avances en el grueso de los estudiantes, por ejemplo, la evaluación de la comprensión lectora.
- b. Altas expectativas de los docentes:** solo se hace revisión de este descriptor de manera cualitativa, no existiendo pautas, por ejemplo, que lo demuestren.



**c. Aseguramiento del espacio educativo:** se observa dificultad al momento de preparar o asegurar espacios a niños con NEE.

**4. Evaluación de la implementación curricular.**

**a. Evaluación cobertura curricular:** es a largo plazo, es decir, se deja ver en la acción de confección y ejecución de los planes de trabajo.

**b. Evaluación de logros de aprendizaje por niveles/ciclos:** : no se hace monitoreos periódicos para determinar avances en el grueso de los estudiantes, por ejemplo, la evaluación de la comprensión lectora.

**c. Prácticas e instancias de reflexión sobre implementación curricular:** los docentes no ejecutan los planes de reforzamiento y retroalimentación, ni realizan los ajustes necesarios de manera sistemática.

## CONVIVENCIA ESCOLAR.

### Dimensión:

#### 1. Convivencia en función del PEI.

##### a. Normas difundidas y consensuadas para regular conductas:

existe un Manual de Convivencia en el cual se encuentran plasmadas las normas, reglas, amonestaciones, etc,. La conducta observada constantemente en el establecimiento es la tendencia al Bullying, para lo cual se creo un protocolo de violencia escolar y una comisión encargada de indagar, comunicar a los entes involucrados e intervenir en caso de ser necesario.

**b. Prácticas que involucren a los padres y/o familias:** existen instancias claras de acercamiento de los padres y/o apoderados al establecimiento, entre ellas tenemos, actos artístico-culturales, actividades tradicionales como “La Semana Chilota”, “Kermesse”, “Festival de la Canción”, entre otras como reuniones de apoderados, centro general de padres.

#### 2. Formación escolar y apoyo a los estudiantes y sus aprendizajes.

**a. Prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial:** desde el presente año, el colegio dejó de contar con los servicios del profesional Psicólogo, quien mediaba entre el establecimiento y profesionales exteriores. Sin embargo se ve como una fortaleza, el equipo de trabajo conformado por 2 docentes, relacionado con programas de afectividad y sexualidad llamado Teen Star, ellos son quienes orientan a los estudiantes en diversos temas y problemáticas y canalizan a través del encargado de Convivencia Escolar.

**b. Prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes:** si bien no se realizan monitoreos generales, existen instancias de reforzamiento dirigido dentro de los períodos de clases, realizado por los docentes, ya que el colegio no cuenta con especialistas del área de la educación especial, por ende, no se suma a los procesos de evaluación diferenciada ni adaptaciones en el currículo.

**c. Prácticas que promueven la continuidad de estudios:** conducta instalada, factible de ser reforzada, esta responsabilidad recaía en el profesional psicólogo, quien no fue reemplazado tras su salida. El colegio promueve talleres y charlas de entidades de educación superior, así como giras a “ciudades universitarias”

## **GESTIÓN DE RECURSOS.**

### **Dimensión.**

#### **1. Recursos Humanos.**

**a. Prácticas para diagnosticar necesidades de docentes y paradocentes:** En cada Consejo de evaluación se consulta al profesorado sobre su necesidad de perfeccionamiento y, generalmente se concreta en Jornadas de Reflexión.

**b. Prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas Individuales:** El colegio cuenta con profesionales docentes y asistentes de la educación que posee amplia capacitación, lo cual se torna muy benéfico al momento de trazar metas grupales e individuales. Está instalada la práctica de perfeccionamiento entre pares.

#### **2. Recursos financieros, materiales y tecnológicos.**

**a. Prácticas que aseguran la mantención de recursos materiales y tecnológicos:** los sostenedores de centro educacional otorgan la gran mayoría de los recursos solicitados por los docentes y no docentes, velan por la implementación adecuada de los talleres, laboratorios y administración, así como en el área tecnológica y computacional.

**b. Prácticas que aseguran el uso eficiente de recursos financieros:** Para ello existe una funcionaria Contador Auditor, quien regula y supervisa la buena utilización de los recursos financieros, realiza cotizaciones, comprar y rendiciones.

#### **3. Procesos de soporte y servicios.**

**a. Prácticas que aseguran que los soportes y servicios se ajustan a requerimientos:** existe personal idóneo que constantemente realiza mantenciones a los servicios, otorgando seguridad al momento de realizar clases en la sala de informática, ya que planifica de manera compartida con los docentes y prepara los insumos para una clase integral.

**b. Sistema de registro y actualización de soportes y servicios:** área adecuada, no se evidencian debilidades.

# PLAN DE MEJORAMIENTO PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA.

## ÁREA DE LIDERAZGO.

Objetivo	Descripción de la acción	Responsable de la ejecución	Medios de verificación	Período	Recursos
Realizar perfeccionamiento en el área del Liderazgo	-Entregar capacitación a los directivos en Resolución de Conflictos, clima laboral, procesos de autoevaluación.	-Sostenedoras  -ATE	-Boletas honorarios.  -Copias de contratos.	10/2014	\$500.000
Instalar un formato de evaluación.	-Formar a los docentes en el área de la planificación actual, procurando la utilización colectiva de un solo formatos establecido para tal efecto	-UTP	-Material tangible.  -Planificaciones.	10/2014	\$50.000.-

## GESTIÓN CURRICULAR.

OBJETIVO	Descripción de la acción	Responsable de la ejecución	Medios de verificación	Período	Recursos
Reforzar a los docentes en los ajustes curriculares y su vinculación con la planificación actual	Reforzar temas de organización curricular en talleres	-UTP. -Psicopedagoga/ EDI	-Actas de talleres. -Planificaciones.	Marzo a Diciembre/2015	\$50.000.-
Contratar Educadora Diferencial y/o Psicopedagoga para Implementar acciones relacionadas con Adaptaciones Curriculares	Instalar las adecuaciones curriculares para niños y niñas con NEE.	-Docentes de Aula. -Educador Especial.	Copia contrato educadora diferencial con 44 horas	Marzo a Diciembre/2015	6.000.000
Evaluar los aprendizajes periódicamente	Implementar talleres de creación de material de evaluación.	-UTP. -Psicopedagoga	-Pruebas elaboradas	Marzo-Diciembre/2014	\$500.000.-
Reflexionar sobre la implementación curricular, para realizar ajustes necesarios.	Se realizarán talleres de reflexión mensualmente, para compartir experiencias exitosas y analizar problemáticas generales observadas.	-Equipo Directivo.	-Actas de Reuniones. -Carpetas de evidencias de los docentes.	Abril- Noviembre/2014	\$100.000.-

## CONVIVENCIA ESCOLAR.

OBJETIVO	Descripción de la acción	Responsable de la ejecución	Medios de verificación	Período	Recursos
Revisar Manual de Convivencia	Crear nuevos planes tendientes a mejorar los protocolos de convivencia y violencia escolar.	-Equipo área Teen Star.	-Manual de Convivencia.	10/15	\$50.000.-
Acercar a la familia a la Unidad Educativa.	Lograr el acercamiento de la familia al colegio mediante talleres de su interés, para ello se contratará 1 monitor para cueca y uno para informática.	-Sostenedor.  -Equipo Directivo  -Monitores.	-Boletas honorarios de monitores.  -Registro de asistencia.  -Trípticos.  -Exposiciones finales.	Marzo-Diciembre/2015	3.500.000
Fortalecer la promoción de la continuidad de estudios.	-Realizar instancias de ofrecimiento de liceos o colegios para la elección de las áreas de interés.	-Sostenedor.  -Dirección.  -Psicopedagoga	-Evidencias audiovisuales. -Planificación de acciones.	Marzo-Diciembre/2015	\$500.000.-

## GESTIÓN DE RECURSOS.

OBJETIVO	Descripción de la acción	Responsable de la ejecución	Medios de verificación	Período	Recursos
Comprometer la implementación necesaria de recursos humanos, tecnológicos y equipamientos necesario para la concreción del PEI	-Presentar Plan de inversión de todos los estamentos del establecimiento a las sostenedoras, con el fin de solicitar los recursos necesarios.	-Sostenedoras	-Copias de contratos. -Recursos adquiridos.  -Boletas.	de Marzo-Diciembre/2015	5.000.000



## Bibliografía.

- ARAGON, LABARTA Y NAVARRO, 1999. Prácticas de Buena Gestión para Centros Educativos Públicos III. Editorial técnica Centro de Publicaciones Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- GAJARDO, JEFFREY , 2003. Formas y reformas de la Educación en América Latina. Editorial LOM Buenos Aires.
- AGUADO, T.: GIL, J.A.: JIMÉNEZ-FRÍAS, R.A.; SACRISTÁN, A.; BALLESTEROS, B.; MALIK, B. y SÁNCHEZ GARCÍA, M.F. (1999). "Diversidad cultural e igualdad escolar. Un modelo para el diagnóstico y desarrollo de actuaciones educativas en contextos escolares multiculturales Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)". Revista de Investigación Educativa, 17, 2, 471-475.
- MORENO MARÍA GUADALUPE 2000. "Introducción a la Metodología de la Investigación Educativa". Editorial Progreso.
- VOLI FRANCO, 2004. Sentirse bien en el aula, Manual de convivencia para profesores. Editores PPC.

## REFERENCIAS WEB.

- [http://www.convivenciaescolar.cl/index2.php?id\\_portal=50&id\\_seccion=4010&id\\_contenido=17916](http://www.convivenciaescolar.cl/index2.php?id_portal=50&id_seccion=4010&id_contenido=17916)
- <http://manuales.mineduc.cl/pme.html>
- <http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>
- [http://200.27.242.45/Subir/Diagnostico\\_PME.pdf](http://200.27.242.45/Subir/Diagnostico_PME.pdf)

# **ANEXOS.**

**EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE PAUTAS AL PROFESORADO DEL  
“COLEGIO SAN ANDRÉS DE ANCUD”.**

**Grupo 1.**

AREA: LIDERAZGO							
DIMENSIÓN: VISIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN							
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Existen Prácticas de Planificación en el Establecimiento						5
	Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a necesidades					4	
	Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento, de acuerdo a objetivos y Metas Institucionales				3		

  

DIMENSIÓN: CONDUCCIÓN Y GUÍA.							
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI			2			
	Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.			2			

DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y ANÁLISIS							
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los Docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.						
	Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del Establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados de aprendizaje y las demás áreas del plan anual.						

**AREA: GESTIÓN CURRICULAR**

		DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN CURRICULAR					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de estudio, Plan Anual, PEI y calendarización.						
	Existe coherencia entre ciclos y niveles de práctica y el progreso de lo OFCMO.						

		DIMENSIÓN: PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.						
	Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.						
	Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.						

DIMENSIÓN: ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA						
ÁREA	DESCRIPTORES	5	4	3	2	1
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula	█				
	Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.		█			
	Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza			█		

DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR						
ÁREA	DESCRIPTORES	5	4	3	2	1
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educativos.					█
	Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o sub-ciclos, establecidos en el Marco Curricular			█		
	Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios					█

**AREA: CONVIVENCIA ESCOLAR**

		DIMENSIÓN: CONVIVENCIA EN FUNCIÓN DEL PEI.						
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5	
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional							
	Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.							

**DIMENSIÓN: FORMACIÓN ESCOLAR Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.**

AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades						
	Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.						
	Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso						



**AREA: GESTIÓN DE RECURSOS.**

		DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.				3		
	Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.					4	

		DIMENSIÓN: RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÓGICOS.					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.					4	
	Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.				3		

		DIMENSIÓN: PROCESOS DE SOPORTE Y SERVICIOS					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.					4	
	Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.					4	

**GRUPO 2.**

**AREA: LIDERAZGO**

**DIMENSIÓN: VISIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN**

AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Existen Prácticas de Planificación en el Establecimiento					X	
	Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a necesidades.					X	
	Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento, de acuerdo a objetivos y Metas Institucionales.					X	

**DIMENSIÓN: CONDUCCIÓN Y GUÍA.**

AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.			X			
	Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.		X				

**DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y ANÁLISIS.**

AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
<b>Liderazgo</b>	La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los Docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.				X		
	Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del Establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados de aprendizaje y las demás áreas del plan anual.				X		

**AREA: GESTIÓN CURRICULAR**

		DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN CURRICULAR					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de estudio, Plan Anual, PEI y calendarización.				X		
	Existe coherencia entre ciclos y niveles de práctica y el progreso de lo OFCMO.						X

		DIMENSIÓN: PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.					X	
	Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.				X		
	Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.			X			

**INDICADORES COMUNICACION EN LA AULA**

Categoría	Indicador	C	I	E	A	B	D
Categoría 1	El docente utiliza recursos tecnológicos en la clase.						
Categoría 2	El docente utiliza los recursos de comunicación en el aula.						
Categoría 3	El docente utiliza recursos tecnológicos para los contenidos curriculares, como herramientas sobre el aprendizaje y desarrollo de los contenidos.						
Categoría 4	El docente utiliza recursos tecnológicos para el desarrollo de los contenidos de aprendizaje y los recursos de los contenidos de los estudiantes y el desarrollo de los contenidos de aprendizaje.						

**INDICADORES EVALUACION DE LA IMPLEMENTACION CURRICULAR**

Categoría	Indicador	C	I	E	A	B	D
Categoría 1	El docente utiliza los recursos curriculares de la clase en la implementación de los contenidos.						
Categoría 2	El docente utiliza los recursos curriculares de la clase en la implementación de los contenidos de los estudiantes.						
Categoría 3	El docente utiliza los recursos curriculares de la clase en la implementación de los contenidos de los estudiantes y el desarrollo de los contenidos de aprendizaje.						

**AREA: CONVIVENCIA ESCOLAR**

		DIMENSIÓN: CONVIVENCIA EN FUNCIÓN DEL PEI.						
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5	
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.				X			
	Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.				X			

**DIMENSIÓN: FORMACIÓN ESCOLAR Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.**

ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.					X	
	Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.			X			
	Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.					X	

**AREA: GESTIÓN DE RECURSOS.**

		DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.				X		
	Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.					X	

		DIMENSIÓN: RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÓGICOS.					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.					X	
	Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.				X		

		DIMENSIÓN: PROCESOS DE SOPORTE Y SERVICIOS					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.				X		
	Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.					X	

**GRUPO 3:**

3

**AREA: LIDERAZGO**

DIMENSIÓN: VISIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN		0	1	2	3	4	5
AREA	DESCRIPTORES						
Liderazgo	Existen Prácticas de Planificación en el Establecimiento						*
	Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a necesidades.					*	
	Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento, de acuerdo a objetivos y Metas Institucionales.					*	

**DIMENSIÓN: CONDUCCIÓN Y GUÍA.**

DIMENSIÓN: CONDUCCIÓN Y GUÍA.		0	1	2	3	4	5
AREA	DESCRIPTORES						
Liderazgo	Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI				*		
	Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.			*			



DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y ANÁLISIS.

ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
Liderazgo	La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los Docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.				*		
	Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del Establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados de aprendizaje y las demás áreas del plan anual.					*	

**AREA: GESTIÓN CURRICULAR**

		DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN CURRICULAR					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de estudio, Plan Anual, PEI y calendarización.					*	
	Existe coherencia entre ciclos y niveles de práctica y el progreso de lo OFCMO.						*

		DIMENSIÓN: PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.					*	
	Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.			*			
	Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.				*		

**DIMENSIÓN: ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA**

ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Existen políticas para recoger información sobre la implementación de los planes de enseñanza en el aula			*			
	Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes					*	
	Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los planes de enseñanza				*		

**DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR**

ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educativos					*	
	Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos y/o sub-cursos, establecidos en el Marco Curricular					*	
	Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios					*	

WREX CONVIVENCIA ESCOLAR

		DIMENSIÓN: CONVIVENCIA EN FUNCIÓN DEL PEI					
WREX	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen normas difundidas y consensuadas entre los miembros de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los diversos actores del establecimiento educacional.						4
	Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.						

DIMENSIÓN: FORMACIÓN ESCOLAR Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.

WREX	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.						4
	Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.						4
	Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.					4	

AREA: GESTIÓN DE RECURSOS.

		DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI			*			
	Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.				*		

		DIMENSIÓN: RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÓGICOS.					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.				*		
	Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.				*		

		DIMENSIÓN: PROCESOS DE SOPORTE Y SERVICIOS					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.				*		
	Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.					*	

**GRUPO 4:**

4

**AREA: LIDERAZGO**

DIMENSIÓN: VISIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN		0	1	2	3	4	5
AREA	DESCRIPTORES						
Liderazgo	Existen Prácticas de Planificación en el Establecimiento				X		
	Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a necesidades.			X			
	Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento, de acuerdo a objetivos y Metas Institucionales.				X		

DIMENSIÓN: CONDUCCIÓN Y GUÍA.		0	1	2	3	4	5
AREA	DESCRIPTORES						
Liderazgo	Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI.				X		
	Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.			X			

DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y ANÁLISIS.		0	1	2	3	4	5
ÁREA	DESCRIPTORES						
Liderazgo	La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los Docentes, el personal del establecimiento, los padres y alumnos.				X		
	Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del Establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados de aprendizaje y las demás áreas del plan anual.						X

AREA: GESTIÓN CURRICULAR

		DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN CURRICULAR					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de estudio, Plan Anual, PEI y calendarización.					X	
	Existe coherencia entre ciclos y niveles de práctica y el progreso de lo OFCMO.					X	

		DIMENSIÓN: PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA					
AREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.					X	
	Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes				X		
	Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.				X		



DIMENSIÓN ACCIÓN DOCENTE EN EL AULA							
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula				X		
	Existen prácticas para asegurar que los docentes mantienen altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes				X		
	Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza					X	

DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR							
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN CURRICULAR	Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educativos			X			
	Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o sub-ciclos establecidos en el Marco Curricular				X		
	Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios					X	

**AREA: CONVIVENCIA ESCOLAR**

**DIMENSIÓN: CONVIVENCIA EN FUNCIÓN DEL PEI.**

ÁREA	DESCRIPTORES	DIMENSIÓN: CONVIVENCIA EN FUNCIÓN DEL PEI.					
		0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional.					X	
	Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos.					X	

**DIMENSIÓN: FORMACIÓN ESCOLAR Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.**

ÁREA	DESCRIPTORES	DIMENSIÓN: FORMACIÓN ESCOLAR Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES.					
		0	1	2	3	4	5
CONVIVENCIA ESCOLAR	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.				X		
	Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.		X				
	Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.						X

AREA: GESTIÓN DE RECURSOS.

		DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.				X		
	Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas Individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.					X	

		DIMENSIÓN: RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÓGICOS.					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.				X		
	Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	X					

		DIMENSIÓN: PROCESOS DE SOPORTE Y SERVICIOS					
ÁREA	DESCRIPTORES	0	1	2	3	4	5
GESTIÓN DE RECURSOS	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.			X			
	Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.				X		