



Magíster En Educación Mención

Gestión De Calidad

Trabajo De Grado II

Diagnóstico Institucional Y

Plan de Mejoramiento Educativo

Profesor guía:

Paola Andrea Flores Ramos

Alumna:

Silvia Alejandra Vargas Masquimillán

**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO
EDUCATIVO DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL ARICA**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....pág. 4

MARCO TEÓRICO

Inserción Laboral en Chile.....pág.11

Discapacidad y Trabajo.....pág.12

Instrumentos Jurídicos de Apoyo.....pág.13

Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.....pág.14

Trabajo Decente.....pág.15

Ley 20.422: Inclusión Laboral.....pág. 15

Políticas Públicas que reconocen la Inclusión Laboral.....pág.17

Empleo con apoyo.....pág.17

Empleo o Trabajo Protegido.....pág.18

Micro emprendimiento.....pág.18

Inserción y Desempleo.....pág.19

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

¿Qué es un DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL?.....	pág.24
¿Qué actividades se realizan durante un Diagnóstico Institucional?.....	pág.25
a.- Observaciones de aula.....	pág.26
b.- Observaciones de Infraestructura.....	pág.26
c.- Encuesta a estudiantes, apoderados y profesores.....	pág.27
d.- Entrevistas a sostenedores, directivos y profesores.....	pág.27
e.- Revisión de Documentos Institucionales.....	pág.27

PLAN DE MEJORAMIENTO

¿Cómo realizar un Plan de Mejoramiento?.....	pág.28
a.- Etapa de Diagnóstico.....	pág.28
b.- Etapa de Planificación.....	pág.28
c.- Etapa de Implementación.....	pág.29
Resumen.....	pág.30

PROCESO DE DIAGNÓSTICO

DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIAMIENTO

Historia del Establecimiento.....	pág.31
VISIÓN.....	pág.34
MISIÓN.....	pág.36
Antecedentes Curriculares y Pedagógicos.....	pág.37
Descripción Física del Establecimiento (Infraestructura).....	ág.37
Aspecto Pedagógico.....	pág.38
Especialidades y Asignaturas.....	pág.39
Dotación Docente.....	pág.40
Marco Teórico Doctrinal.....	pág.41
Dimensión Pedagógica.....	pág.42
Dimensión Filosófica.....	pág.43
Dimensión Social.....	pág.43
Dimensión Psicológica.....	pág.44
Tipo de Educación.....	pág.45
Planes y Programas.....	pág.49
Criterios de Evaluación.....	pág.50

Criterios de Calificación.....pág.50

Propuesta Pedagógica.....pág.52

ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Área LIDERAZGO..... pág.53

Área GESTIÓN CURRICULAR..... pág.54

Área CONVIVENCIA ESCOLAR..... pág.56

Área GESTIÓN DE RECURSOS..... pág.57

DESARROLLO DE DESCRIPTORES (EVIDENCIAS/NIVELES)

Área LIDERAZGO..... pág.58.

Área GESTIÓN CURRICULAR..... pág.60

Área CONVIVENCIA ESCOLAR..... pág.63

Área GESTIÓN DE RECURSOS..... pág.65

ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	pág.67
Puntos de Coincidencia y Discrepancia.....	pág.69
Relación de la Información Obtenida.....	pág.69
Descriptores de la Gestión por Áreas de Desarrollo.....	pág.70

PLAN DE MEJORAMIENTO DEL C.C.L.

Objetivo General.....	pág.72
Objetivos Específicos.....	pág.72

Área Modelo LIDERAZGO

Objetivos y Estrategias.....	pág.74
Ámbito a Mejorar.....	pág.74
Líneas de Acción.....	pág.74
Responsable(s).....	pág.74

Área Modelo GESTION CURRICULAR

Objetivos y Estrategias.....	pág.76
Ámbito a Mejorar.....	pág.76
Líneas de Acción.....	pág.76
Responsable(s).....	pág.77

Área Modelo CONVIVENCIA ESCOLAR

Objetivos y Estrategias.....	pág.79
Ámbito a Mejorar.....	pág.79
Líneas de Acción.....	pág.79
Responsable(s).....	pág.80

Área Modelo GESTIÓN DE RECURSOS

Objetivos y Estrategias.....	pág.81
Ámbito a Mejorar.....	pág.81
Líneas de Acción.....	pág.81
Responsable(s).....	pág.82
INDICADORES.....	pág.83
CUENTA PÚBLICA.....	pág.83
BIBLIOGRAFÍA.....	pág. 84

INTRODUCCIÓN

Un centro docente es una institución compleja, cuyo funcionamiento viene determinado por agentes externos e internos. Observar la dinámica que se genera al interior de las unidades educativas cobra una real importancia para identificar las posibles situaciones que dificulten alguno de los procesos educativos. Para lo cual, la elaboración de un Diagnóstico Institucional proporciona datos objetivos para generar procedimientos de cambio a través de un Plan de Mejoramiento. El cambio debe venir de dentro. La evaluación interna es el camino.

La presente Investigación Institucional y posterior Plan de Mejoramiento se desarrolló en el **Centro de Capacitación Laboral**, modalidad Educación Especial, orientado a la inserción laboral para jóvenes con discapacidad motora, auditiva, visual e intelectual. Cuenta con seis Especialidades; Alimentación, Carpintería, Multimedia, Vestuario, Cerámica y Tejido.

Este trabajo pretende establecer a través de la realización de un DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL, las debilidades y las fortalezas de la institución en estudio, para, posteriormente generar un PLAN DE MEJORA enfocado a mejorar los aspectos deficitarios de la institución a través de la generación de actividades consecuente selección y constitución del equipo responsable de dicho plan.

Para tal efecto se da a conocer el contexto de la Discapacidad en Chile y cuál es el escenario al cual van dirigidos los alumnos del Centro de Capacitación Laboral, de manera tal que sea posible comprender en qué áreas puede presentar debilidades y cómo mejorarlas.

MARCO TEÓRICO

- Inserción laboral en Chile

Para toda persona el trabajo constituye una actividad necesaria y muy significativa, aporta a la autonomía y a una total independencia y favorece significativamente altos índices de la calidad de vida. Por lo tanto, acceder a un puesto de trabajo en el empleo competitivo será la llave que abrirá mundo y espacio para una persona con discapacidad intelectual.

Es por lo anterior, que la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad se ha constituido en un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional, ya que responde a cambios ideológicos de la sociedad actuales, donde se reconocen los derechos de las personas y se promueve la integración desde la educación y la participación social.

La inserción sociolaboral es clave para luchar contra la discriminación y para superar círculos viciosos de la pobreza, con la que a menudo se vincula la discapacidad intelectual.

Disponer de un trabajo relativamente estable constituye un logro muy significativo para una persona con discapacidad intelectual (DI), pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo en la empresa competitiva se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual.

Un proyecto de investigación en desarrollo patrocinado por la Dirección de Investigación y Perfeccionamiento (DINPER) de la Universidad Católica del Maule

(UCM) propone enfrentar el problema de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual por medio de la elaboración de un modelo de inserción, con una activa participación de la empresa laboral competitiva, modelo denominado el Empleo con Apoyo (EcA), que asume ser solución para un colectivo de la Comuna de Talca y Región del Maule (Vidal y Vilos, 2012).

Discapacidad y Trabajo

Datos obtenidos del documento; (Inclusión Laboral para personas con Discapacidad, Junio 2013. Departamento Inclusión Laboral. Servicio Nacional de la Discapacidad) revelan que:

1 de cada 8 Personas vive con Discapacidad

- ✓ En Chile, el 29, 2% de las personas con discapacidad mayores de 15 años, realizan trabajo remunerado (569.745 personas).
- ✓ El 70.8 % corresponde a las personas con discapacidad mayor de 15 años que no realizan trabajo remunerado que equivalen a 1.380.874 personas.
- ✓ Trabajo según sexo : 38.7 % mujeres 61.3 % Hombres

Instrumentos Jurídicos de apoyo Internacional ratificados por Chile

Convención sobre los Derechos de
las personas con Discapacidad
Diciembre 2006

Ratificada por Chile en agosto de
2008

Trabajo Decente OIT ratificado
Chile 2008

Ley 20.422

Normas sobre Igualdad de portunidades
e Inclusión Social de las Personas con
Discapacidad 10 Febrero 2010

Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad Art. 27

Trabajo y Empleo

Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

Trabajo Decente

Este concepto considera el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos, con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación alguna, e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos.

Ley 20.422 : Inclusión Laboral

- **Artículo 33.** Cada Municipalidad podrá conceder en forma gratuita en las ferias autorizadas, espacios para la instalación de negocios de propiedad de personas con discapacidad. En caso de no existir las ferias señaladas cada municipalidad podrá mantener puestos comerciales en forma gratuita para la instalación de negocios pequeños y medianos empresarios de personas con discapacidad (Norma vigente y en aplicación).

- **Artículo 43.** El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y la no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:
 - a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.

 - b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.

 - c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.

 - d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

- **Artículo 44.** El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y personas con discapacidad en empleo permanentes .
- **Artículo 45.** En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el ministerio público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.
- **Artículo 46.** La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional , la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.
- **Artículo 47.** Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el código del trabajo, sin limitación de edad.

Políticas Públicas que reconocen la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad

Las políticas de Inclusión Laboral en Chile están orientadas al desarrollo de las buenas prácticas laborales de empresas públicas y privadas en la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y promover la inclusión laboral de la población en los ámbitos públicos y privados en la actividad productiva del país para el alcance de la igualdad de oportunidades.

Servicio Nacional de la Discapacidad a través del Departamento de Inclusión Laboral, que tiene por misión contribuir a que las personas con discapacidad sean incluidas con igualdad de oportunidades en el mundo laboral en todos los ámbitos y niveles, enfoca 4 líneas estratégicas para el desarrollo de su accionar:

- (i) El Empleo Dependiente;
- (ii) El Empleo Independiente;
- (iii) El Sello Inclusivo y;
- (iv) Instalar la Variable Discapacidad en los distintos ámbitos públicos y privados para la inclusión laboral (trasferencia directa y convenios de colaboración).

Empleo con Apoyo (ECA)

Se define como un empleo integrado en la comunidad donde personas con D.I trabaja junto a iguales sin dichas limitaciones, y reciben apoyo individualizados para facilitar su éxito a Largo Plazo. El ECA enfatiza en la meta de un salario y trabajos reales, apunta a alternativas menos segregadas (Mank, Cioffi, 1997).

Empleo o Trabajo Protegido

Se entiende como un trabajo productivo que, participando regularmente en operaciones del mercado, asegura al trabajador un salario competitivo y le facilita los servicios de desarrollo personal y social que permitan una adecuada integración en el empleo abierto y ordinario.

Microemprendimiento

Estrategia que busca incorporar al mundo productivo a las Pcd. A través de una idea de negocio que deben implementar durante un período definido para lograr rentabilidad económica y sustentabilidad en el tiempo.

INSERCIÓN Y DESEMPLEO

La evidencia investigativa en materia del alto desempleo juvenil en Chile permite señalar que el problema no es nuevo en el país. Al respecto Beyer (2012) señala que: “La tasa de desempleo en Chile se ha situado en los últimos años en torno al 6%. La tasa de desempleo juvenil, por otra parte, se ha estabilizado en torno al 16%” (p. 1), generando esto último una gran preocupación en amplios sectores de la vida nacional.

El desempleo de personas con discapacidad intelectual a nivel nacional corresponde al 70,8% (Fondo Nacional de la Discapacidad, FONADIS, 2004), y de acuerdo a los resultados entregados por el Ministerio de Desarrollo Social (CASEN, 2011), se tiene que el porcentaje total de personas en condición de discapacidad es de un 6,3%; de ellos el 20,1 % tiene una condición de actividad de ocupación, el 1,8% se mantiene desocupado y el 78,1% está inactivo.

La revisión bibliográfica de los últimos años en Chile en relación a los procesos formativos relativos a la inclusión laboral de personas con discapacidad señala que los empresarios evalúan que “las habilidades sociales y laborales trabajadas en establecimientos educativos, frecuentemente no encuentran pertinencia, ni utilidad en los centros reales de producción o servicios en el contexto comunitario” (CEAS Ltda., 2002. p.11). Ortiz y Vidal (2010) señalan que “entre las causas que explican el problema de la no inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el país, destaca una: formación inadecuada para la inserción laboral en escuelas y centros de educación especial” (p.57), en la misma línea, Rebolledo (2009) señala que en “las escuelas especiales, existe egreso sin empleo, y que para proyectos de integración hay egreso con empleo

sin contrato, y para los centros de capacitación se evidencia egreso con empleo y contrato” (p.32).

Las personas con DI en Chile tienen la opción de formarse para acceder al mundo del trabajo en el nivel laboral del Sistema de Educación Especial que se encuentra en: Proyectos de Integración Educativa (PIE), en Liceos, Escuelas Especiales y Centros de Capacitación Laboral Especial. Sin embargo, los resultados indican que no sobrepasan el 1% de los jóvenes que logran efectivamente insertarse laboralmente, en condiciones similares a un trabajador cualquiera.

En este sentido, se encuentra a Laloma (2007), quien presenta un modelo de clasificación de empleos para personas con DI basado en dos ejes: Empleo Abierto (EA) y Empleo Protegido (EP) o en Centros Especiales de Empleo (CEE). Comprendiendo por empleo abierto, también conocido como empleo normalizado u ordinario, “el empleo generado en empresas ordinarias o en la administración pública” (p.28), donde la mayor parte de los trabajadores no presentan discapacidad. Es decir “empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldo y horarios que cualquier otro trabajador” (Villa, 2007, p.178).

La inserción socio laboral va más allá de la obtención de un empleo, hace falta una situación relativamente estable de permanencia en la ocupación por cuenta propia o ajena de manera que se consiga una autonomía económica, con una alta probabilidad de poder mantenerla (Vicens, 1999, citado en Donoso y Figueroa, 2007). En este contexto, Pallisera y Rius (2007) señalan que desde la dimensión de valoración del trabajo en personas con discapacidad, se requiere

“plantear acciones educativas que incidan de forma significativa en distintos aspectos relacionados con la inserción social de los trabajadores” (p.16).

En relación a los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos ordinarios, diversos autores han investigado, entre los cuales destacan en estudios cualitativos sobre relaciones interpersonales y trabajo en discapacitados: Eisenman, (2007), Pa-llisera (2006), que indagan el papel de los educadores en los procesos de inserción laboral; Gorodosti y Navarro (2007), citado por Fernández (2008, p. 18), analizan la inserción laboral de discapacitados mediante el Empleo con Apoyo (EcA); y Vidal y Vilo (2012), que aportan sobre el aprendizaje de habilidades laborales en la comunidad como medio de formación laboral.

La participación social está dada por las oportunidades que entregue el medio empresarial para que las personas con discapacidad se desenvuelvan; al respecto, la realidad española demuestra que los empresarios señalan desconocer las características ocupacionales de las personas con discapacidad intelectual, presentan inseguridad al momento de contratar y los principales factores que impiden que no se finalice con éxito el proceso de contratación son la falta de demandantes de empleo y la inadecuación de los perfiles de los candidatos a las características de los puestos ofertados, (Fundación Nacional de Ciegos Españoles, ONCE, 2008).

En relación a la prevalencia de chilenos con discapacidad que realizan un trabajo remunerado solo, Acción RSE (2005) indica que “una de cada tres personas lo logra”, si se mejoraran las “oportunidades de empleo para las personas con discapacidad que no trabajan se reduciría el impacto de la

discapacidad en un 39%” (p.11). “... través del programa de colocación del FONADIS, el 68% de los empleados contratados tienen un buen o muy buen desempeño. Incluso hay un grupo importante de ellas (37,9%) que debido a la buena experiencia que esto ha significado, han vuelto a contratar más personas con esta condición.” (Acción RSE, 2005, p.11).

A modo de comprender mejor, la importancia que tiene para el Ministerio de Educación el análisis del universo educativo, éste señala que:

“El rol del Ministerio de Educación es proponer y evaluar las políticas y diseñar e implementar programas y acciones de apoyo técnico-pedagógico para sostenedores, equipos directivos y técnicos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales, con el propósito de fomentar el mejoramiento del desempeño de cada uno de ellos y el desarrollo de capacidades técnicas y educativas de las instituciones escolares y sus sostenedores”.

En este contexto, el MINEDUC promueve la instalación de procesos de Mejoramiento Continuo al interior de los establecimientos educacionales, entendido este como un ciclo permanente que se instaura para mejorar sus Prácticas institucionales y pedagógicas y, por consecuencia, los resultados educativos. Dicho proceso comienza con una autoevaluación institucional, que permite recopilar, sistematizar y analizar información relativa al desarrollo de sus Acciones y a los resultados educativos y de Gestión institucional, curricular y pedagógica, elementos que serán la base para la formulación y ejecución de una propuesta de mejoramiento de las prácticas, contribuyendo a la implementación efectiva del currículum para apoyar la Trayectoria Educativa de todos los estudiantes.

En este marco, la Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa (Ley N° 20.529/2011) indica que todos los establecimientos deben contar con un Plan de Mejoramiento Educativo, en adelante PME, explicitando que este plan estratégico con que contará cada establecimiento será el mismo que presentarán para postular a los recursos que otorga la Ley de Subvención Escolar Preferencial (Ley N° 20.248/2008).

Por otra parte, el propósito establecido por el MINEDUC para la implementación del Plan de Mejoramiento Educativo es lograr en cuatro años, la generación de Sistemas de Trabajo que permitan la articulación entre Prácticas, Dimensiones y/o Áreas de la Gestión de los establecimientos. Para lograr este propósito es necesario 8 Guía para el Diagnóstico Institucional establecer Metas, y una planificación constituida, principalmente por Objetivos, Indicadores de Seguimiento y Acciones que le permitan al establecimiento avanzar en el aprendizaje de todos sus estudiantes.

Todos los establecimientos que postulan a los recursos de la Ley de Subvención Escolar Preferencial, deberán presentar su PME y asumir los compromisos adicionales que se establecen en el Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa.

A partir del presente año, se promueve que cada establecimiento educacional tenga en consideración que el diseño e implementación del PME debe responder a su realidad completa, abordando como un todo los niveles educativos que imparte .MINEDUC. “Guía para el Diagnóstico Institucional”, 2012.

¿QUÉ ES UN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL?

El proceso de Diagnóstico constituye una instancia de reflexión colectiva para el establecimiento educacional, en torno a aquellas Prácticas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes. Es un paso fundamental, para determinar el significado de la tarea y generar estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas.

Lo primordial es generar un proceso de análisis, que involucre a los diversos actores de la comunidad escolar, permitiendo, a la luz de las evidencias disponibles, reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica.

El Diagnóstico es el primer paso del Ciclo Anual de Mejora Continua y resulta fundamental ya que la información obtenida constituye la línea de base para la definición de Metas y de la Planificación.

Este proceso involucra una revisión de las Prácticas Institucionales contenidas en las Áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar presentado y una evaluación de los resultados educativos. Su realización constituye un aprendizaje para el conjunto de actores del establecimiento educacional, que contribuye a la comprensión de la importancia que tiene el evaluar y analizar críticamente sus propias Prácticas y observar cómo estas inciden directamente en el logro de aprendizajes de todos sus estudiantes.

El Diagnóstico Institucional es una representación de la realidad del establecimiento educacional, y se sustenta en la valoración y evaluación que hacen los propios actores responsables de las Prácticas y procesos desarrollados. Mientras más amplia y diversa sea la participación, más completo y legítimo es el resultado del Diagnóstico. MINEDUC. "Guía para Diagnóstico Institucional", 2012.

Por otro lado, un diagnóstico institucional es un proceso de reflexión y análisis que tiene por objetivo identificar las principales fortalezas y oportunidades de mejora de la gestión escolar y de la enseñanza y aprendizaje en el aula de un establecimiento educacional. A partir de las necesidades que se detectan en conjunto con la comunidad durante el diagnóstico, se busca aportar a la definición de un plan de acción orientado a la mejora de resultados y procesos.

¿Qué actividades se realizan durante un diagnóstico?

Durante un diagnóstico se desarrollan diversas actividades para recoger información y se incorpora la participación de los distintos estamentos de la comunidad escolar con el fin de obtener una visión integral del establecimiento. Durante el diagnóstico el equipo a cargo realiza las siguientes actividades:

a. Observaciones de aula. Es la observación del trabajo pedagógico mediante una pauta y tiene por objetivo levantar información sobre la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje. A partir de las observaciones, se identifican las principales fortalezas y oportunidades de mejora en ámbitos como la normalización de la clase, la interacción entre profesores y estudiantes, la

estructura de la clase, el proceso de enseñanza y aprendizaje, y la infraestructura de la sala de clases.

b. Observaciones de infraestructura. Es el recorrido por el establecimiento utilizando una pauta y tiene por objetivo conocer las condiciones de mantención e higiene de las dependencias, además de la accesibilidad y mantención de los recursos pedagógicos disponibles en el establecimiento.

c. Encuestas a estudiantes, apoderados y profesores. Cuestionario estructurado y autoaplicado que se utiliza para conocer la opinión que tienen los distintos miembros de la comunidad escolar acerca de la convivencia en el colegio, el ambiente que hay en él, su nivel de satisfacción, y la gestión del establecimiento.

d. Entrevistas a sostenedor, directivos y profesores. Conversaciones guiadas a partir de una pauta, realizadas con el objetivo de indagar en los principales procesos de gestión de un establecimiento (gestión institucional, gestión del currículum, gestión de la convivencia, y gestión de recursos).

e. Revisión de documentos institucionales. Revisión y análisis de documentos tales como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Manual de Convivencia Escolar (MCE), entre otros, con el objetivo de indagar en su adecuación al contexto escolar y su nivel de exhaustividad.

En ese contexto y teniendo en cuenta las dimensiones a seguir se hace de vital importancia el Análisis de los datos recogidos para posteriormente elaborar un Plan de Mejoramiento Educativo.

PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

Un Plan de Mejoramiento educativo es una herramienta que sitúa a los establecimientos en una lógica de trabajo que apunta al mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los estudiantes, para esto, debe comprometer a toda la comunidad a participar y trabajar por mejorar los resultados de un establecimiento y sus Prácticas Institucionales y Pedagógicas. Esta herramienta permite a los establecimientos abordar cuatro áreas de proceso que consideran el quehacer habitual de un establecimiento, estas áreas son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos.

¿Cómo se realiza un Plan de Mejoramiento Educativo?

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

a) **Etapas 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) **Etapas 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.

Así pues, definimos el Plan de Mejora Educativo, como el instrumento a través del cual el centro educativo planifica y organiza su proceso de mejoramiento educativo centrado en los aprendizajes durante un periodo determinado. En él se establecen metas de aprendizaje y las acciones a desarrollar en el centro educativo.

En resumen:

¿QUÉ ES UN PLAN DE MEJORA?

- ✓ Un instrumento para aprender.
- ✓ Un instrumento para mejorar la gestión educativa.
- ✓ Un instrumento para aumentar la calidad del centro y de nuestra práctica profesional.
- ✓ Un instrumento de evaluación interna.
- ✓ Un instrumento de innovación educativa.

¿QUÉ SUPONE UN PLAN DE MEJORA?

- ✓ Identificar áreas de mejora.
- ✓ Resolver problemas concretos.
- ✓ Formular objetivos concretos y evaluables, alcanzables en un periodo de tiempo determinado.
- ✓ Implicar en el proceso a la comunidad educativa.
- ✓ Poner en marcha el plan y evaluarlo.

CON QUÉ IDEAS SE RELACIONA UN PLAN DE MEJORA

- ✓ Objetividad. Evaluabilidad. Revisión.
- ✓ Economía de esfuerzos.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ La calidad educativa como proceso de mejora.
- ✓ Planificación.

PROCESO DE DIAGNOSTICO

6.- Dimensionamiento del Establecimiento

Nombre del Establecimiento: **Centro de Capacitación Laboral Reino de
Bélgica.**

HISTORIA DEL ESTABLECIMIENTO

Años	Acontecimientos relevantes
1951	Construcción del edificio
1986	Decreto cooperador Función Educacional N° 784 Entrega de edificio para funcionamiento de establecimiento.
1986	Asume como Director Sr. Avelino Vicentelo Jaiña
1992 – 1993	PROYECTO INNOVACIONES EDUCATIVAS “Optimizar en el discapacitado el manejo de sus habilidades lingüísticas básicas, para una integración socio laboral más eficiente utilizando un manual de lecturas”
1994 - 1996	PME “Mejorando la Competencia Profesional del discapacitado en el trabajo”
1995 - 2000	Proyecto Mineduc Dcto. 300/94 “Organización y funcionamiento de cursos Talleres Básicos para Personas Mayores de 26 años con discapacidad”
1997 - 2001	Proyecto de Reposición y Equipamiento del Centro de

	Capacitación Laboral 1ª Etapa.
1999 - 2000	“El computador, una estrategia para optimizar aprendizajes en personas con NEE”
1999 - 2001	Proyecto “Red Enlaces”
2000 - 2001	PROYECTO FONADIS “Talleres de Producción para Personas Egresadas del Centro de Capacitación Laboral de Arica”
2000	PROYECTO FONDART “Promoción y difusión de la Cerámica Andina”
2001	PROYECTO CEMDIS. EX – TARAPACÁ “Creación de Centro Multimedial para personas con discapacidad visual y motriz”
2005	Proyecto creación especialidad multimedia
2008	Asume como Director Sr. Juan Jordán Arias
2008	Proyecto FPA (por \$5.000.000) “Cuidemos nuestro medio ambiente y dejemos la herencia para nuestros hijos”. Pioneros en la zona norte en reciclaje, primer punto limpio
2008	Primer lugar Regional de la Tics representando a la XV Región en Santiago “Uniendo Mundos”.
2009 al 2011	Proyecto Mineduc Dcto. 280. Se aprueban 24 alumnos de Modalidad de Retos Múltiples.
2009	Primer lugar en la Olimpiadas de Educación Especial, en la Zona Norte en Copiapó.
2010	Se obtienen dos premios de concurso Buena Prácticas por el respeto de la Diversidad y No discriminación “Por el Chile que soñamos 2010”, Proyecto “Uniendo Mundos” de Secreduc y “Proyecto Reciclando juntos, podemos mejorar nuestro medio ambiente y disfrutar de la herencia que dejamos a nuestros hijos”.

2008 al 2011	Se obtiene excelencia Académica en el SNED (Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de Establecimientos Educativos)
2008 al 2011	Se obtiene Acta "A" en supervisiones del Mineduc.
2007 al 2009	Pasantías Nacionales de intercambio a la ciudad de Buin.
2011	Se forma la primera Banda Escolar de Educación Especial en Chile
2011	Se adjudica proyecto del IND "Me siento bien me veo bien"
2011	Primer Lugar de Chile de mejor "Grupo de Forjadores Ambientales" de Chile, Premio entregado por la Ministra del Medio Ambiente en la Casa de la Moneda.
2012	Primer Lugar de Chile, en Tecnologías Tics, aplicando en el Aula en Contextos Desafiantes, Premio entregado por el Ministro de Educación en Santiago.
2012	Tercer Lugar en Foro Latinoamericano en Tecnologías Tics, diseñando Proyecto de las Tics, representando a Chile, en Lima Perú.
2012	El Centro de Capacitación Laboral, representa a Chile en el Foro Mundial de Tecnologías Tics realizado en Praga, Republica Checa.

VISIÓN

El alumno del Centro de Capacitación Laboral es un adolescente, que presenta NEE, que sumada a la deprivación social y cultural en que se desarrolla y que influye negativamente en su formación integral a su entorno socio cultural y económico disminuido en que se desarrolla una negativa influencia en la formación de la personalidad, dado el concretísimo de su aprendizaje y su dificultad para discriminar entre lo conveniente e inconveniente.

Generalmente, procede de hogares mal constituidos en los que la mujer asume el rol de padre y madre, transformándose en jefe de hogar, lo cual la obliga a alejarse de su casa y por tanto, nuestro alumno o permanece la mayor parte del día solo, se hace cargo de sus hermanos menores o bien tempranamente debe asimilarse a la vida del trabajo.

Por su parte, el medio en que le toca vivir no siempre es acogedor, ni acepta la discapacidad de estos jóvenes tendiendo mas bien al rechazo, todo lo cual crea en ellos sentimientos de inseguridad, timidez, dependencia y actitudes de rebeldía.

Pero, a las dificultades que la mayoría de nuestros educandos debe enfrentar, se contraponen características que le son muy propias: son naturalmente honestos, afectivos, solidarios y poseen habilidades y destrezas manuales significativamente compensadas.

Precisamente, la acción educativa del CCL., apunta su quehacer al desarrollo de estas potencialidades, orientándolas adecuadamente hacia un oficio, única posibilidad viable de formar **personas útiles, independientes y trabajadoras**, en grado tal que puedan desempeñarse satisfactoriamente en un puesto de trabajo, demostrando eficiencia, adaptación e integración al medio socio-laboral.

Esto también supone contar con una sociedad integradora, capaz de organizar sus formas de vida respetando las desigualdades y diferencias de los miembros que la constituyen.

A este objetivo nos abocamos: **lograr para nuestros alumnos su integración activa a la sociedad de la cual forma parte.**

Para que esto se logre, todo proceso de integración social debe incluir medidas individuales y colectivas orientadas a asegurar que estos jóvenes puedan vivir como personas independientes, capaces de desarrollarse exitosamente en el campo social laboral.

En la medida que estas aspiraciones se concreten, podremos cumplir con los propósitos planteados por el Establecimiento en orden a entregar una capacitación de calidad y basado en los principios de Normalización e Integración que rigen su labor educativa.

MISIÓN

“El Centro de Capacitación Laboral es una Institución dependiente del Departamento de Administración de Educación Municipal Daem de Arica, que imparte capacitación en un oficio o parte de él a jóvenes y adultos con Necesidades Educativas Especiales de tipo Intelectual, Sensorial, Auditiva y Motora.

Su propósito fundamental es la integración activa de las personas Necesidades Educativas Especiales que atiende al medio socio laboral de la comuna, mediante el desarrollo de Competencias Sociales y Funcionales acordes a sus capacidades y potencialidades, en un grado tal que le permitan desempeñar puestos de trabajo en el campo laboral empresarial o microempresarial.

ANTECEDENTES CURRICULARES Y PEDAGÓGICOS

Matrícula

Año	Matrícula	Promovidos	%	Repitentes	%
2011	121	102	85	18	15
2012	122	100	82	22	18
2013	120	119	99	1	1

DESCRIPCIÓN FÍSICA DEL ESTABLECIMIENTO. (INFRAESTRUCTURA)

El Centro de Capacitación Laboral, se encuentra ubicado geográficamente en la Población San José y pertenece a la Unidad a la Unidad Vecinal N° 6 que comprende las Juntas Vecinales PAE-SAM (Gonzalo Cerda N° 1965), San José (San José N° 1415), Dr. Juan Noé (Ronald Ross N° 2153) y Manuel Rodríguez (Peñaflor N° 2358) respectivamente, la conforman grupos humanos clasificados de alto riesgo social, con antecedentes de drogadicción y alcoholismo.

El sector escolar tiene como límites: Norte Pasaje Nuremberg, Sur Pasaje Lauca, Este Avenida Pedro Aguirre Cerda y Oeste Avenida Alejandro Azolas, para su matrícula de 121 alumnos, posee una infraestructura de 3 salas de clases, 6 talleres, 1 laboratorio de Computación y enlaces, 2 bodegas, 1 sala de profesores, 1 sala de kinesiología y fonoaudiología, 1 hall central con escenario, no hay espacios deportivos ni recreativos, 1 casino para el almuerzo reducido, 1

baño de hombre y un baño de mujer, 1 ducha de hombre y 1 ducha de mujer, 1 baño de profesores varones, 1 baño de profesoras varones, 1 baño de profesoras mujeres, 1 baño para auxiliares, 1 escenario, 1 oficina de UTP y una oficina para el Director..

ASPECTO PEDAGOGICO:

Año	Alumnos Evaluados	Aprobados	Reprobados
2005	113	108	5
2006	114	105	9
2007	104	99	5
2008	108	90	18
2009	118	94	24
2010	120	92	28
2011	119	88	31
2012	120	63	57
2013	119	88	31

ESPECIALIDADES Y ASIGNATURAS:

TALLERES O CURSOS	Nº DE TALLERES O CURSOS							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
➤ ALIMENTACION	2	2	2	2	2	2	2	2
➤ CARPINTERIA	2	2	2	2	1	1	1	1
➤ CERAMICA	1	1	1	1	1	1	2	2
➤ MULTIMEDIAL	1	1	1	1	2	2	2	2
➤ TEJIDO	1	1	1	1	1	1	1	1
➤ VESTUARIO	2	2	2	1	1	1	1	1
➤ RETOS	0	0	0	0	3	3	3	3

ASIGNATURAS	Nº DE DOCENTES						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
INSTRUMENTAL	2	2	2	2	2	2	2
EDUC. FISICA (PSICOMOT)	1	1	1	1	1	2	2
COMPUTACION	1	1	1	1	1	1	2

DOTACIÓN DOCENTE

	Año 2013			
TIPO FUNCIÓN DOCENTE	Nº	HRS.	TIT	CONT:
DOCENTE FUNCIÓN DIRECTIVA	01	44	1	-
DOCENTE FUNCIÓN TEC. PEDAG.	01	44	1	-
DOCENTE FUNCIÓN TALLER	09	270	3	6
DOCENTE FUNCIÓN ASIGNATURA	04	161	1	1
TOTAL	15	519	6	7
FONOAUDIÓLOGO	01	15	1	
KINESIÓLOGO	01	15	1	
PSICÓLOGA	01	36	1	-
ASISTENTE SOCIAL	01	32	1	-
NO DOCENTES	05	133	4	0
TOTAL	09	231	8	0
TOTAL	22	726	14	7
FINAL				

MARCO TEORICO DOCTRINAL:

El Centro de Capacitación Laboral es una modalidad de Educación Diferencial, que desea favorecer el desarrollo individual y social de las personas con Necesidades Educativas Especiales, proporcionándole servicios educativos pertinentes de calidad y en igualdad de oportunidades de manera tal que les permitan a través de **opciones curriculares** mejorar su calidad de vida, para enfrentar con éxito su inclusión social y laboral.

El Proyecto Educativo del CCL., fue elaborado en base a los principios y postulados de una educación centrada en la persona e incorporando a su axiología valores para el trabajo, para el cambio, la democracia, la paz y la vida.

Surge a partir de un diagnóstico y un estudio descriptivo – comparativo de su realidad, teniendo como unidades de análisis a sus agentes educativos, y la visión de futuro del establecimiento en relación a la comuna en que está inserta.

Esta Unidad Educativa tiene como filosofía articular lo pedagógico – lo tecnológico y lo afectivo, entendiendo que la formación laboral es una tarea cohesionadora entre la realidad del alumno, sus potencialidades y la posibilidad de mejorar su calidad de vida, privilegiando el contacto del alumno con lo técnico – productivo como una parte esencial de su educación.

En esta orientación nos proponemos formar y educar en su integralidad a la persona con NEE, que conlleve hacia una progresiva identificación con su realización personal y profesional.

Buscamos construir la personalidad del alumno(a), teniendo como referente fundamental la valoración y el desarrollo de sus potencialidades antes que sus limitaciones.

En esa direccionalidad, el objetivo máximo del Centro de Capacitación Laboral se sintetiza en su Misión, que mantiene su intencionalidad respecto del Proyecto Educativo vigente.

DIMENSIÓN PEDAGOGICA

Teniendo en cuenta que, la educación que se proporcione a la persona con NEE debe propiciar las mejores capacitaciones para cada una de ellas desarrollando potencialidades. El proyecto curricular de esta unidad educativa se basa en los principios de Normalización e Inclusión establecidos en las actuales políticas educacionales que rigen la Educación Especial.

La concreción de estos principios está dado a través del Modelo de Desarrollo y el Currículum Funcional.

DIMENSIÓN FILOSOFICA

Esta Unidad Educativa se rige por los principios filosóficos que enmarcan todo el sistema educacional chileno, con una clara orientación humanista cristiana, relacionada con el respeto a la dignidad de toda persona.

La propuesta educativa del establecimiento, tiende a favorecer el desarrollo integral de los jóvenes y adultos con NEE, para facilitar su incorporación plena al entorno socio cultural y laboral de la comunidad y pueda ejercer los derechos que la Constitución y las Leyes reconocen a todas las personas.

DIMENSIÓN SOCIAL

Los Principios rectores para la atención educativa de las personas que presentan NEE, son el respeto a la dignidad y a la condición de educabilidad que caracteriza al hombre, cualesquiera sean sus condiciones psicobiológicas.

Una de las estrategias para lograr la Inclusión, entendida ésta como el proceso de incorporar física y socialmente a estas personas dentro del contexto social, implica ser un miembro activo de la comunidad, viviendo donde otros viven, viviendo como los demás y teniendo los mismos privilegios y derechos que los ciudadanos comunes, en el plano familiar, escolar y laboral. Como personas merecen el respeto de los demás, como miembros de la sociedad tienen derecho a la salud, educación y trabajo.

La propuesta curricular del establecimiento, está centrada absolutamente en la formación como persona de nuestros educandos, el objetivo principal es lograr su máxima autonomía, para asegurarse que lleguen a ser miembros activos y responsables de la sociedad a que pertenecen, desarrollando en ellos la capacidad es para poner en juego una serie de habilidades que le permitan adquirir un grado tal de eficiencia en el ámbito interpersonal que incluya interacciones exitosas con los demás.

Las metas de socialización establecidas para nuestros alumnos, suponen la adquisición de roles y el aprender a modelar la conducta de acuerdo con las normas de convivencia y regulación social existentes en el mundo actual.

DIMENSIÓN PSICOLOGICA:

La psicología educacional ha abordado desde muy diversos ángulos el proceso de aprendizaje en personas con NEE.

Pero, aún cuando las teorías del aprendizaje han señalado distintas formas de aprender, no siempre consideran las particularidades de cada sujeto para estimular logros de aprendizaje.

La educación juega un papel determinante en el desarrollo del potencial que existe en cada sujeto.

Todos los individuos pueden mejorar sus conocimientos a lo largo de toda su vida. En algunas ocasiones, para algunas personas es necesario utilizar

métodos educativos diferentes para desarrollar sus potencialidades, entendiéndose por capacidades a las cualidades psíquicas que se forman y desarrollan en determinadas etapas, condiciones de vida y actividad de la persona, dependen inseparablemente de la asimilación del conocimiento de algo y de la motivación e interés de realizar ese “algo” y de las condiciones ambientales, de conductas o estímulos establecidos.

TIPO DE EDUCACIÓN

Nº	Principios
1	El Centro de Capacitación Laboral es una modalidad de Educación Diferencial, que desea favorecer el desarrollo individual y social de las personas con NEE, proporcionándole servicios educativos pertinentes de calidad y en igualdad de oportunidades de manera tal que permita a estas personas a través de opciones curriculares normalizadoras mejorar su calidad de vida, para enfrentar con éxito su integración social y laboral.
2	El Proyecto Educativo del CCL., fue elaborado en base a los principios y postulados de una educación centrada en la persona e incorporando a su axiología valores para el trabajo, para el cambio, la democracia, la paz y la vida. Surge a partir de un diagnóstico y un estudio descriptivo – comparativo de su realidad teniendo como unidades de análisis a sus agentes educativos y la visión de futuro del establecimiento en relación a la comuna en que está inserta.
3	Esta unidad educativa tiene como filosofía articular el Mejoramiento de las Prácticas Pedagógicas en lo pedagógico, lo tecnológico y lo afectivo, entendiendo que la formación laboral es un a tarea cohesionadota entre la

	<p>realidad del alumno, sus potencialidades y la posibilidad de mejorar su calidad de vida, privilegiando el contacto del alumno con lo técnico – productivo como una parte esencial de su educación.</p>
4	<p>Teniendo en cuenta que la educación que se proporcione a la persona con NEE debe propiciar los mejores aprendizajes para cada una de ellas sin importar sus carencias sino solo el desarrollo de sus potencialidades. El Proyecto Curricular de esta unidad educativa se basa en los principios de Normalización e Integración establecidos en las actuales políticas educacionales que rigen la educación especial en el decreto 170, con código a de enseñanza 121 y 280. La concreción de estos principios está dada en el diseño curricular del establecimiento a través del Modelo de Desarrollo y el Currículum Funcional.</p>
5	<p>Conforme a los nuevos lineamientos curriculares de esta modalidad educativa, se ha establecido sobre la base de las disposiciones de los Decretos 798/96 y Decreto 300/94, de los Planes y Programas Propios, que comienzan a regir desde el 2011 nuevo PPP con nueva resolución respectivamente.</p> <p>Respecto del cuándo evaluar, para la unidad educativa el proceso evaluativo debe ser permanente, fundamentalmente individual y esencialmente cualitativo.</p> <p>En esta modalidad educativa, cobra vital importancia la evaluación diagnóstica clínica (psicológica, psicomotriz, fonoaudiológica, médica, etc.), para iniciar al alumno en el proceso educativo.</p> <p>Se establece la aplicación de procedimientos evaluativos de procesos antes que de resultados.</p> <p>Se favorece y acentúa la evaluación de proceso, calificando en conceptos</p>

	<p>todas las áreas o asignaturas que establece el Plan de Estudio.</p> <p>Los alumnos son promovidos y egresados teniendo como referente objetivos logrados en el Plan Específico o Técnicas de Taller.</p> <p>Para la promoción y egreso de los alumnos se consideran aspectos de rendimiento y una asistencia igual o mayor a 65 %, exceptuando casos de salud.</p>
6	<p>Con la didáctica aplicada en Programas Educativo Individuales (PEI), específicos, en atención a las potencialidades y limitaciones del alumno. Utilizando metodologías flexibles, activas y participativas de carácter constructivista y experiencial, donde el profesor sea guía y mediador del proceso.</p> <p>Mediante el uso de recursos didácticos con que cuenta el CCL y adaptados a las necesidades educativas de cada alumno.</p> <p>En la utilización de los recursos, se enseña con materiales, herramientas, maquinaria de alta tecnología y materia prima acorde a la especialidad graduados en su uso por las conductas terminales.</p>
7	<p>La orientación Educacional, vocacional y laboral, se realiza con el equipo técnico, Jefes de Taller y Equipo de Gestión, mediante reuniones para analizar los objetivos generales y específicos de todas las asignaturas contenidas en el Área de desarrollo Cognitivo Funcional del Plan de Estudio, imprimiendo funcionalidad en relación a la especialidad que cursa el alumno y a sus capacidades.</p> <p>Se acentúan asignaturas de comunicación, lectura y escritura, para mejorar niveles de expresión y comprensión oral y escrita.</p> <p>Se enfatiza el desarrollo del pensamiento lógico, según potencialidades del</p>

	alumno. Se potencian contenidos valóricos y actitudinales.
--	---

DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO:

Esta Unidad Educativa, el 2011 elaboró los nuevos Planes y Programas de Estudio que fueron aprobados in extenso por Resolución Exenta N° 1193/2011 del 13 /10/2011 del Ministerio de Educación, elaboración que tuvo como referentes :

- Las actuales orientaciones que rigen la Educación Especial.
- El principio de descentralización curricular impulsada por el Estado
- La nueva estructura e implementación obtenida mediante el Proyecto FNDR.
- El equipamiento en herramientas y maquinarias de tecnología moderna lograda a través del proyecto de Innovaciones Educativas.

El proceso de Formación Laboral está estructurado en tres Niveles de Aprendizaje: Exploración, Formación y Capacitación y sus respectivos Subniveles, con una duración total de 10 semestres lectivos:

Nivel Exploración: Constituye un conjunto de enseñanzas de carácter rotatorio y permite la detección y exploración afinada y determinativa de aptitudes, interese, habilidades, potencialidades, limitaciones y contraindicaciones absolutas o relativas.

Duración: 2 Semestres lectivos.

Nivel Formación: Corresponde a la transferencia del oficio.

Duración: 4 Semestres lectivos.

Nivel Capacitación: Corresponde al perfeccionamiento del oficio en alguna de las especialidades que imparte el establecimiento.

Duración: 4 Semestres lectivos.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Se establece la aplicación de procedimientos evaluativos de proceso antes que de resultados.
- Se favorece y acentúa la evaluación de proceso, calificando en conceptos todas las áreas o asignaturas que establece el Plan de Estudio.
- Los alumnos son promovidos y egresados teniendo como referente objetivos logrados en el Plan Específico o Técnicas de Taller.
- Para la promoción y egreso de los alumnos se consideran aspectos de rendimiento y una asistencia igual o mayor a 85%, exceptuando casos de salud.

DE LA CALIFICACIÓN:

- Los alumnos serán calificados en cada una de las asignaturas y actividades de aprendizaje que establece el plan de estudio, de acuerdo a la siguiente escala:

Muy Bueno (MB)	=	100 %	=	6.0 a 7,0
Bueno (B)	=	80 %	=	5,0 a 5,9
Suficiente (S)	=	60 %	=	4,0 a 4,9
Insuficiente (I)	=	40 %	=	3,0 a 3,9
Deficiente (D)	=	20 %	=	1,0 a 2,9

- La calificación mínima de aprobación será Suficiente (S).

-Los objetivos logrados por el alumno se registrarán en un Informe de Capacitación, el que se entregará al término de cada semestre a los padres y apoderados.

PROPUESTA PEDAGOGICA

DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL

La formulación de la propuesta pedagógica, responde a la forma como el establecimiento pretende mejorar el proceso enseñanza aprendizaje que imparte a sus alumnos.

En tal sentido, la propuesta pedagógica constituye el instrumento orientador de todos los procesos pedagógicos y administrativos de esta Unidad educativa.

Con este propósito se contemplan los siguientes elementos:

1. Logro de objetivos y valores que adopta el CCl., y que manifiestan la identidad institucional, tanto en la vida interna como en las relaciones con el mundo exterior.
2. Propuesta del perfil de alumno que comprende los aspectos que se priorizan en la formación e integración laboral de los educandos.
3. Propuesta del diseño pedagógico, que contiene los aspectos pedagógicos a enfatizar en el Prenap., para perfeccionar el perfil básico.
4. Planteamiento de las metodologías de enseñanza y su coherencia con el protagonismo del alumno con los cambios sociales y las innovaciones pedagógicas.

ANÁLISIS DEL DIAGNOSTICO SITUACIONAL

A continuación se da la valoración según la escala dada para cada una de las dimensiones expresada en valores del 0 al 5, esta valoración corresponde al diagnóstico realizado en el Centro de Capacitación laboral.

Áreas	Dimensiones por Áreas con sus Descriptores
Liderazgo	<p data-bbox="407 611 919 646"><u>Visión Estratégica y Planificación</u></p> <ul data-bbox="456 667 1401 982" style="list-style-type: none"><li data-bbox="456 667 1401 709">• Existen prácticas de Planificación del Establecimiento. (3)<li data-bbox="456 726 1401 814">• Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades. (3)<li data-bbox="456 831 1401 982">• Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales. (3) <p data-bbox="407 999 699 1035"><u>Conducción y Guía</u></p> <ul data-bbox="456 1056 1401 1318" style="list-style-type: none"><li data-bbox="456 1056 1401 1203">• 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. (3)<li data-bbox="456 1220 1401 1318">• Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño. (3) <p data-bbox="407 1335 748 1371"><u>Información y Análisis</u></p> <ul data-bbox="456 1392 1401 1812" style="list-style-type: none"><li data-bbox="456 1392 1401 1591">• La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos. (3)<li data-bbox="456 1608 1401 1812">• Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan. (3)

Área	Dimensiones por Áreas con sus Descriptores
Gestión Curricular	<p><u>Organización Curricular</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización. (2) • Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los Objetivos de aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda. (2) <p><u>Preparación de la Enseñanza</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI. (2) • Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes. (2) • Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes. (2) <p><u>Acción Docente en el Aula</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula. (3)

- Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes. (3)
- 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. (3)

Evaluación de la Implementación Curricular

- Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales. (2)
- Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular. (2)
- Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.(3)

Área	Dimensiones por áreas con sus descriptores
<p>Convivencia Escolar</p>	<p><u>Convivencia Escolar en función del PEI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. (4) • 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. (4) <p><u>Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. (3) • Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso. (2)

Área	Dimensiones por Áreas con sus Descriptores
Gestión De Recursos	<p><u>Recursos Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI. (2) • Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales. (3) <p><u>Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI. (3) • Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros. (3) <p><u>Procesos de Soporte y Servicios.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa. (3) • Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios. (3)

DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES

(Evidencias y Niveles)

Según el Diagnóstico realizado en el centro educativo y considerando la valoración para cada dimensión se da a conocer a continuación las evidencias obtenidas:

Liderazgo:

Dimensiones	Evidencias
Existen prácticas de Planificación del Establecimiento.	En el establecimiento se dan las instancias para la planificación ya sea en reuniones de profesores o a nivel de equipo de gestión. Por otro lado existe el interés de implementar y evaluar las acciones encaminadas al cumplimiento de metas establecidas. Observación y entrevista a docentes.
Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades.	Reuniones con frecuencia. Existe conocimiento a través de diversos medios del PEI, y esta al acceso de todos los miembros de la comunidad educativa. Entrevista a docentes.
Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.	Se realizan reuniones con cierta periodicidad pero falta coordinación para hacer efectivas las tomas de decisiones en torno a Objetivos y Metas. Entrevista a docentes.

<p>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.</p>	<p>Existen las instancias pero los entrevistados manifiestan la necesidad de ser más rigurosos en el seguimiento de las acciones tomadas para de esta manera asegurar el resultado.</p>
<p>Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.</p>	<p>Se realizan encuestas y consultas a los docentes y alumnos. Visitas al aula de parte del director del establecimiento.</p>
<p>La Dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos.</p>	<p>Existe un refuerzo constante a nivel de dirección por establecer pautas para una efectiva convivencia entre todos los miembros de la unidad educativa, ya sea en reuniones de padres, consejos de profesores y actividades diarias realizadas con el alumnado.</p>
<p>Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan.</p>	<p>Reuniones semestrales y anuales en donde se dan a conocer los resultados del proceso de aprendizaje y a nivel de logros de la institución.</p>

Gestión Curricular

Dimensiones	Evidencias
Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización.	Se realizan reuniones pero falta en algunos casos coordinación para llegar a acuerdos y posteriormente concretarlos. Entrevista a docentes y directivos.
Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los Objetivos de aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda.	Se realizan reuniones con cierta frecuencia a nivel de la Unidad Técnico Pedagógica para analizar coherencia y pertinencia en el logro de los Objetivos de aprendizaje. Entrevista a docentes.
Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.	Se realizan reuniones con cierta frecuencia a nivel de la Unidad Técnico Pedagógica para analizar coherencia y pertinencia en el logro de los Objetivos de aprendizaje. Entrevista a docentes.
Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.	Reuniones técnicas por especialidades. Informes de estado de avance y posterior análisis de resultados. Entrevista a docentes.

<p>Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.</p>	<p>Reuniones Técnicas con cierta frecuencia. Entrevista a docentes.</p>
<p>Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.</p>	<p>Reuniones Técnicas con cierta frecuencia. Entrevista a docentes.</p>
<p>Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.</p>	<p>Reuniones Técnicas con cierta frecuencia. Perfeccionamiento constante de los docentes. Entrevista a docentes.</p>
<p>Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.</p>	<p>Reuniones de coordinación, consejo de profesores y reuniones técnicas. Entrevista a docentes.</p>
<p>Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.</p>	<p>Reuniones semestrales y anuales. Entrevista a docentes.</p>

Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular.	Reuniones semestrales y anuales. Entrevista a docentes.
Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.	Jornadas de reflexión pedagógicas semestrales. Entrevista a docentes.

Convivencia Escolar:

Dimensiones	Evidencias
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 cuenta con un manual de Convivencia elaborado con representantes de cada uno de los estamentos de la unidad educativa. Reuniones periódicas para dar análisis y seguimiento a casos emergentes. Entrevista a docentes, padres y apoderados y alumnos.
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.	Reuniones del Consejo Escolar en donde se procura involucrar activamente a todos los miembros de la unidad educativa. Reuniones de apoderados con énfasis en el análisis de procedimientos y resultados en los aprendizajes. Cursos para padres. Entrevista a docentes, padres y apoderados y alumnos.
Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus	Se realizan actividades hacia la comunidad para establecer vínculos cercanos encaminados al programa de Transición a la Vida adulta de los alumnos. El establecimiento cuenta con un equipo

<p>características y necesidades.</p>	<p>multidisciplinario (Psicólogo, psicopedagogo) encargado de dar apoyo constante al alumnado con horarios establecidos para cada caso.</p> <p>Charlas semestrales con profesionales de la salud del consultorio correspondiente al establecimiento en temáticas como; sexualidad, drogadicción, prevención de abuso sexual, higiene mental, etc.</p> <p>Entrevista a docentes, padres y apoderados y alumnos.</p>
<p>Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.</p>	<p>Reuniones del equipo docente con el equipo de apoyo psicopedagógico para evaluar casos.</p> <p>Entrevista a docentes, padres y apoderados y alumnos.</p>
<p>Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.</p>	<p>Dadas las características del establecimiento (Educación Laboral para personas con discapacidad) dentro del programa se prepara a los alumnos que presenten competencias académicas para poder rendir una prueba especial para sacar el Octavo Básico. Esta evaluación es realizada por la SEREMI de Educación de la Ciudad.</p> <p>Entrevista a docentes, padres y apoderados y alumnos. Visitas a empresas para asegurar prácticas laborales y posterior colocación laboral del alumnado.</p>

Gestión de Recursos

Dimensiones	Evidencias
Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.	Reuniones y jornadas de reflexión pedagógica. Perfeccionamientos de docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas. Entrevistas a docentes, profesionales y asistentes de la educación.
Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.	Reuniones semanales. Entrevistas a docentes, profesionales y asistentes de la educación.
Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.	Instrumentos de comunicación como reuniones con docentes de cada especialidad. Re Entrevistas a docentes, profesionales y asistentes de la educación. reuniones del equipo de gestión.
Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	Reuniones del equipo de gestión. Entrevistas a docentes, profesionales y asistentes de la educación.

Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.	Reuniones del equipo de gestión. Entrevistas a docentes, profesionales y asistentes de la educación.
Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.	Reuniones del equipo de gestión. Informes de estado de soportes y servicios. Entrevistas a docentes, profesionales y asistentes de la educación.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

- Los aspectos que presentan la mayor valoración son:

CONVIVENCIA ESCOLAR: En esta área según la información recopilada mediante entrevistas a la comunidad educativa, asistencia a las reuniones y recopilación de información a través de pautas de observación directa in situ, se establece que en el colegio en estudio existen prácticas que aseguran y facilitan eficientes canales de comunicación entre sus miembros, las normas para una buena convivencia están establecidas y son de conocimiento para toda la comunidad, lo que posibilita mantener una retroalimentación constante entre sus miembros. Respecto a los padres y apoderados existe satisfacción con las estrategias elaboradas y manifiestan su conformidad con la gestión del establecimiento en esta área. Por otro lado, el establecimiento está en permanente diagnóstico y evaluación del desarrollo psicosocial del alumnado, además de estar en constante retroalimentación entre el equipo profesional con el equipo docente en beneficio del avance en los aprendizajes de los alumnos. Uno de las dimensiones que mostró más debilidad en relación al resto en esta área fue la de promover la inserción social y/o laboral, ya que, si bien es cierto la modalidad del establecimiento en estudio es “inserción laboral para personas con discapacidad” es necesario fortalecer los canales con el mundo empresarial y, realizar modificaciones en la planificación y pertinencia de los aprendizajes enfocados a cubrir las necesidades del mercado.

- Los aspectos de menor valoración son:

GESTION CURRICULAR: Mediante la información obtenida los resultados para esta área denotan la escasa coordinación en torno a la gestión curricular del establecimiento, observadas principalmente en la irregularidad de espacios (reuniones) destinados a la evaluación, análisis y posterior planteamiento de soluciones. Por lo tanto se carece de seguimiento de las estrategias generadas para la mejora de los aprendizajes. Existe escasa retroalimentación entre los docentes para el intercambio de experiencias pedagógicas. Si bien es cierto se establecen reuniones de coordinación y de reflexión sobre la implementación curricular estas no logran establecer medidas concretas ya que carecen de un plan delimitado para el seguimiento y evaluación de las medidas.

Dadas las características del alumnado del establecimiento se hace de suma importancia la realización periódica, sistemática y organizada de reuniones encaminadas a la vinculación con las necesidades del medio laboral, estableciendo si los objetivos logrados presentan concordancia con las necesidades técnicas que exige el mercado laboral. Mientras no se regulen y se sistematicen los canales de comunicación efectiva entre la Unidad técnico pedagógica y las especialidades no se estará logrando el objetivo de la institución.

- **Los puntos de coincidencia y discrepancia son:**

Alumnos, apoderados y docentes coinciden en que la situación del establecimiento carece de un seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos a nivel de los aprendizajes y competencias adquiridas y su pertinencia al momento de egreso para un porcentaje de alumnos que se dirigen al contexto laboral.

Referente al área de convivencia escolar coinciden en que existe un manejo adecuado gracias a normas claras establecidas por el establecimiento lo que genera un clima de satisfacción entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Las discrepancias entre los actores se observan al momento de definir su nivel de satisfacción con los recursos que provee el establecimiento para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, debido a que es un establecimiento orientado a desarrollar competencias laborales se puede observar que para algunos el establecimiento provee de las instalaciones e insumos necesarios, mientras que para otros esta área es medianamente deficiente.

Relación de la información obtenida:

En resumen, los integrantes del Centro de Capacitación Laboral conocen y poseen un compromiso real con la Misión y Visión del establecimiento, y todos los miembros de la comunidad tienen conocimiento de estas, ya que están publicadas tanto en formato físico como electrónico. La administración del colegio, los docentes, los padres y apoderados manifestaron su conocimiento y apoyo a través de las entrevistas realizadas.

Los miembros de la unidad educativa (docentes, profesionales, padres y apoderados, directivos), ya sea de manera individual o en grupos, manifestaron tener conocimiento y comprender la MISIÓN del colegio y de como esta es la guía para su trabajo diario.

El colegio ofrece un ambiente seguro y grato para llevar a cabo los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Las instalaciones donde se encuentra ubicado el Centro de Capacitación Laboral cuenta con los requerimientos necesarios en infraestructura y equipamiento necesarios para llevar a cabo los aprendizajes de los alumnos.

Por otro lado, dentro de este diagnóstico y acogiendo las entrevistas realizadas a los docentes, se pudo observar algunas debilidades en el Área de Gestión Curricular, ya que se hace necesario sistematizar las reuniones técnicas para visualizar los aprendizajes planificados enfocados a la MISIÓN del establecimiento, que es una inserción laboral efectiva para los alumnos con discapacidad al medio laboral. Por lo que es necesario generar estrategias de seguimiento de las acciones acordadas para evaluar su cumplimiento.

DESCRIPTORES DE LA GESTIÓN POR AREAS DEL MODELO:

En el área de LIDERAZGO, se establecen practicas enfocadas a la planificación, revisión y evaluación de las acciones de mejoramiento considerando las metas planteadas, el problema se encuentra en la efectividad de estas prácticas, es ahí donde se observa la poca consistencia en el tiempo y por lo tanto se hace difícil la resolución orientada al mejoramiento de los resultados.

En el área de **GESTION CURRICULAR**, Se observan debilidades en la articulación en los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y en el seguimiento y evaluación de los procedimientos diseñados y utilizados por los docentes como estrategias de enseñanza. Se observa además, recogiendo las opiniones de al menos la mitad de los docentes, el seguimiento de los procesos es inconstante en el tiempo, obteniendo como resultado que los aprendizajes deberían ser constantemente actualizados considerando el mercado laboral al cual serán derivados los alumnos.

En el área de **CONVIVENCIA ESCOLAR**, Se observa un claro nivel de satisfacción de los miembros de la unidad, expresada de manera individual o grupal durante las entrevistas, ya que se respetan las opiniones de cada uno de sus integrantes y se generan los espacios necesarios para la resolución de conflictos.

En el área de **GESTION DE RECURSOS**, se declara la existencia de espacios para la retroalimentación y si bien es cierto se presentaron algunos puntos de discrepancia entre los entrevistados no son relevantes para el diagnóstico.

PLAN DE MEJORAMIENTO
DEL CENTRO DE CAPACITACION LABORAL

- **OBJETIVO GENERAL:** Sistematizar y coordinar la gestión del establecimiento orientada a mejorar la pertinencia de los aprendizajes, prácticas pedagógicas, recursos y clima institucional obteniendo como resultado entregar las competencias laborales necesarias y así elevar los índices de colocación laboral de los alumnos del centro.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
 - Enriquecer la Misión y Visión del Centro de Capacitación Laboral, con la participación de los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa, para mejorar el desempeño académico y la efectividad escolar.
 - Ofrecer condiciones para una mejora continua de las prácticas pedagógicas y curriculares, que garanticen aprendizajes de alta calidad.
 - Analizar los resultados académicos de los estudiantes, para tomar decisiones curriculares que impacten en el desempeño del proceso de enseñanza aprendizaje.

- Asegurar el desarrollo profesional, las condiciones de infraestructura necesarias y la modernización de bibliotecas y talleres de especialidades con el fin de garantizar aprendizajes de calidad.
- Establecer calendarización para la organización curricular con reuniones destinadas a: Evaluación de progresos, articulación y coherencia del Plan de Estudios, análisis de estrategias de enseñanza y su pertinencia al medio.
- Establecer semestralmente jornadas enfocadas al análisis de la cobertura curricular lograda y el logro de los aprendizajes.
- Fortalecer el intercambio de información con las empresas mediante convenios que permitan la actualización de competencias técnicas del alumnado en el mercado laboral.

I. AREA MODELO LIDERAZGO

- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

- a) Supervisar, monitorear, evaluar y realizar un seguimiento de los proyectos del Establecimiento (Plan Anual de Estudios, Plan de Mejoramiento).
- b) Involucrar a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje de sus hijos(as) y en el logro de las Metas Institucionales.
- c) Mantener y crear instancias de perfeccionamiento actualizado a los docentes y no docentes; dentro y fuera del Establecimiento.

- AMBITO A MEJORAR:

Visión Estratégica y Planificación e Información y Análisis.

- LINEAS DE ACCIÓN

Acciones:

- 1.- Coordinar reuniones calendarizadas dando espacios claramente definidos para la revisión del PEI de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

2.- Implementar procedimiento de acompañamiento y evaluación a los docentes para mejorar su práctica pedagógica enfatizando en indicadores que demuestren el logro de los Objetivos y Metas Institucionales.

3.- Jornadas de retroalimentación entre docentes y directivos para mejorar la comunicación entre la unidad educativa.

- RESPONSABLE: Director y Equipo de Gestión.

II. AREA MODELO GESTION CURRICULAR

- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

- a) Organizar procedimientos para actualizar el Proyecto Curricular, basados en la Información desde su uso.
- b) Evaluar en forma periódica los aprendizajes alcanzados por los y las estudiantes y realizar acciones remediales con los estudiantes de bajo rendimiento.
- c) Elaborar diseño de planificación y preparación de la enseñanza que permita fortalecer la acción docente en el aula.
- d) Aplicar estrategias de enseñanza acorde con las necesidades e intereses de los estudiantes y con los objetivos y metas que exige el Plan de Mejoramiento.
- e) Expandir el desarrollo profesional. Los educadores necesitan capacitación profesional sobre pedagogía para ser capaces de ofrecer actividades en las cuales se permita a los estudiantes explorar aplicaciones de alto nivel de pensamiento y nuevas estrategias instructivas.

- AMBITO A MEJORAR:

Organización Curricular, PREPARACIÓN DE LA Enseñanza, Acción docente en Aula, Evaluación para la implementación Curricular.

- LINEAS DE ACCIÓN

Acciones:

1. Revisar y analizar el Proyecto Curricular.
2. Describir y justificar el Modelo curricular por el que opta el Colegio.
3. Revisar la articulación entre todos los componentes internos del Currículo y las expectativas de aprendizaje.
4. Realizar jornadas de perfeccionamiento continuo para mejorar las expectativas de los profesores con sus alumnos.
- 5.- Crear documentos que apoyen el Proyecto Curricular (Boletines, tec.), según criterios de evaluación y objetivos operacionales y que refleje los criterios de evaluación explicitados en el Proyecto Curricular.
6. Proponer y definir por coordinaciones y/o por áreas formas de planificación que evidencien la consecución de los objetivos operacionales plasmados en el Proyecto Curricular.
7. Crear en la página web un sitio para el uso de educadores/as -de acceso

Restringido - que contenga archivos de formatos, tipos de fichas, instrumentos de planificación, entre otros que puedan servir de apoyo a la tarea docente.

8. Crear un banco virtual de recursos pedagógicos y referencias didácticas que apoye la planificación.

9. Realizar la planificación del desarrollo profesional, tomando en cuenta las siguientes etapas: • Diagnóstico, Diseño, Ejecución y Evaluación.

- RESPONSABLE: Jefe U.T.P y Equipo Docente.

III. AREA MODELO CONVIVENCIA ESCOLAR

- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

- a) Crear y mantener canales expeditos de comunicación, con los distintos estamentos de la comunidad educativa.
- b) Mejorar convivencia de toda la Unidad Educativa, a través de la difusión y aplicación de normas y reglas claras (Reglamento de Convivencia) y la práctica de valores.
- c) Involucrar a todos los estamentos de la Unidad Educativa en las diversas actividades programadas por el Establecimiento.

- AMBITO A MEJORAR

Convivencia Escolar en función del PEI y Formación y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes.

- LINEAS DE ACCION

Acciones

- Revisión y readecuación del Manual de Convivencia Escolar.
- Estimular el aprendizaje, la asistencia y conducta de nuestros alumnos(as), especialmente de los prioritarios.
- Realización de Viaje Cultural a Valparaíso, visitas pedagógicas y recreativas del 4º año Básico.
- Participación en eventos deportivos del Bicentenario y Olimpiadas Deportivas de la corporación.
- Celebración de fechas y eventos importantes.
- RESPONSABLE: Director, Equipo de Gestión, Padres y Apoderados, alumnos y asistentes de la educación.

IV. AREA MODELO GESTION DE RECURSOS

- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

- a) Proveer medios más sistemáticos de cara a la profesionalización del personal docente y de apoyo; planteando metas, procesos y evaluación de solicitudes y planes de implementación para alcanzar los objetivos deseados. Esto también incluye crear un rubro en el presupuesto que satisfaga necesidades financieras para el desarrollo profesional.
- b) Proveer de recursos adicionales a la biblioteca y laboratorio de ciencias para completar las necesidades académicas de los estudiantes.
- c) Asegurarse de que el Colegio esté en concordancia con los estándares de AdvancED para una preparación académica

- AMBITO A MEJORAR

**Recursos Humanos, Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos,
Procesos de Soporte y Servicios.**

- LINEAS DE ACCION

Acciones:

- a) Implementar Políticas para la profesionalización del personal.
- b) Presupuestar las necesidades financieras para llevar a cabo el Plan de Desarrollo Profesional.
- c) Facilitar a los docentes los recursos que colaboren con su actualización permanente.
- d) Remodelar y equipar Especialidades con material bibliográfico y digital.
- e) Solicitar asesoría para la incorporación de nuevas tecnologías, metodologías y tendencias en la educación a nivel internacional.
- f) Evaluar sistemáticamente el cumplimiento de los estándares de manera participativa.
- g) Adquirir pruebas estandarizadas y encuestas de acuerdo a lo establecido en el Plan de Mejoramiento Continuo.

- RESPONSABLE: Director y Equipo de Gestión.

Se procederá a identificar los indicadores para cada una de las acciones a seguir para de esta manera evaluar su efectividad.

INDICADORES

Para hacer seguimiento del Plan de Mejoramiento, el Equipo de Gestión Directivo o los equipos responsables, deben diseñar indicadores, es decir, unidades de medida que expresen el cambio pretendido en un tiempo determinado, y sobre la base de acciones concretas a seguir.

LA CUENTA PÚBLICA.

El Director una vez acabado el Proyecto de Mejoramiento realizará una cuenta pública a través de la cual se informará a la comunidad educativa, de los avances y resultados del establecimiento, posibilitando que éstos puedan estar informados sobre los procesos educativos en los que los estudiantes están involucrados y apoyar las iniciativas del establecimiento para mejorar los resultados y logros que van obteniéndose. La Cuenta Pública permitirá entregar información a la comunidad educativa sobre el Plan de Mejoramiento y sobre los resultados del año.

BIBLIOGRAFÍAS

“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”. Junio 2013.
Departamento de Inclusión Laboral Servicio Nacional de la Discapacidad.

“LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELECTUAL EN CHILE”.

“EL DIAGNÓSTICO EDUCATIVO”. Neva Milic. M.

“GUÍA PARA EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL”. División de Educación
General. MINEDUC. Octubre 2012. División de Educación General.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. PEI. CENTRO DE CAPACITACIÓN
LABORAL DE ARICA. 2013.