



**Magíster En Educación Mención Gestión Pedagógica
Curricular para Jefes de Unidad Técnico Pedagógica**

Trabajo De Grado II

**Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento
Colegio Altazol del Maipo**

Profesor guía:

Delfina Cabrera G.

Alumno (s):

Claudia Cornejo Ruiz

Santiago - Chile, octubre de 2015

INDICE

	Página
1. Introducción	4
2. Marco Teórico	5
Modelo EFQM	6
Alcanzar el Éxito a Través de las Personas	8
Añadir valor para los Clientes	8
Desarrollar Alianzas	9
Favorecer la Creatividad y la Innovación	9
Gestionar por Procesos	9
Liderar con Visión, Inspiración e Integridad	10
Asumir la Responsabilidad de un Futuro Sostenible	10
Lograr Resultados Equilibrados	11
Criterios y Subcriterios del Modelo	12
Liderazgo	12
Estrategia	13
Personas	14
Alianzas y Recursos	16
Procesos, Productos y Servicios	17
Resultados en: Los clientes	18
Las personas	18
La sociedad	19
Claves	20
Metodología de Evaluación REDER	20
3. Diagnóstico de la situación inicial del Establecimiento Educativo	23
Histórica	23
Académica	23
Curricular	28
Administrativa	36
Financiera	36
Comunitaria	37
Infraestructura	37
Antecedentes de Recursos Humanos	38
4. Análisis del Diagnóstico Situacional por Área:	47

5 .Desarrollo de los Descriptores	61
6. Análisis de los resultados	67
7. Plan de Mejoramiento	71
8. Conclusión	82
9. Bibliografía	83

Introducción

La elaboración de Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento del Colegio Altazol del Maipo, contemplará:

En primer lugar, un diagnóstico que permita valorar y determinar los aspectos positivos y aquellos que deben ser perfeccionados, en relación con la gestión que ha sido llevada a cabo, para cumplir con las metas propuestas en el Proyecto Educativo.

En segundo lugar, realizar un análisis de los resultados obtenidos.

En tercer lugar, presentaremos un Plan Estratégico de Mejoramiento Educativo que permita reafirmar los aspectos de:

- a. La visión del colegio cuyo objetivo es formar jóvenes bajo una propuesta educativa integral y armónica basada en valores cristianos, mediante la cual logren una excelencia académica que sea reconocida y valorada por comunidad.
- b. La misión que el colegio se ha propuesto educar a los alumnos para que logren el máximo desarrollo de sus habilidades. Mediante el desarrollo de competencias que propendan al saber hacer para posteriormente llegar al saber ser. Fomentamos el emprendimiento y la sana convivencia con la comunidad. Nuestro propósito es que los egresados de nuestra institución educativa ingresen a la Educación Superior: Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universidades.

El modelo utilizado en el trabajo es el EFQM de Excelencia, consideramos que es el más apropiado porque “trata de ofrecer una descripción lo más simplificada posible de la realidad, para comprenderla y, si procede modificarla”.

Participaron en la elaboración de este Trabajo de Grado II los docentes del área de Matemática Diego Artigas Zuñiga y Lenguaje Profesora Bárbara Cerda Solís, en conjunto con el apoyo del director Sr. Sebastian Lastra Peñaloza y el Inspector General Sr. Sergio Orizola.

Marco Teórico

Para llevar a cabo la elaboración del Diagnóstico Institucional y Plan de Mejoramiento del Colegio Altazol del Maipo, debemos tener claridad sobre los objetivos que deseamos alcanzar:

- *Formar jóvenes bajo una propuesta educativa integral y armónica basada en valores cristianos, mediante la cual logren una excelencia académica que sea reconocida y valorada por comunidad
- *Educar a los alumnos para que logren el máximo desarrollo de sus habilidades.
- *Establecer mediante el desarrollo de competencias que propendan al saber hacer para posteriormente llegar al saber ser.
- *Fomentamos el emprendimiento y la sana convivencia con la comunidad.
- *Guiar a los jóvenes egresados de nuestra institución educativa, para que ingresen a la Educación Superior: Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales o Universidades.

Dichos objetivos se relacionan con el concepto de calidad en la educación que consideraremos:

*“Calidad de la educación, relacionada con el alcance de los objetivos propuestos y los establecimientos educativos se centrarán en las necesidades de los estudiantes con el fin de ofrecer las oportunidades de aprendizajes en forma activa y cooperativa, fortaleciendo los talentos individuales.”

*“Calidad de la educación relacionada con cubrir las especificaciones el diseño curricular y satisfacer las expectativas de los estudiantes y los padres, para que comprendan que el estudiante tendrá calidad si puede mejorar su nivel de vida y ayudar a transformar la de sus semejantes.”

Para lograr una enseñanza de calidad debemos tener claridad sobre los Modelos de Gestión de Calidad. Cada Modelo definirá los “lineamientos necesarios para implantar en los establecimientos un sistema que apunte a satisfacer las expectativas y necesidades de estudiantes y de la comunidad escolar.”

Nuestro trabajo se guiará bajo el Modelo EFQM de Excelencia creado en 1992 como marco para la gestión de Premio Europeo a la Calidad en la Gestión.

Este Modelo nos ofrece” una descripción lo más simplificada posible de la realidad, para comprenderla, analizarla y, si procede, modificarla.”

“La satisfacción de estudiantes y familias, la satisfacción de los empleados y su impacto positivo en la sociedad se consiguen mediante el liderazgo en política y estrategia, una acertada gestión de personal, el uso eficiente de los recursos y una adecuada definición de los procesos, lo que conduce finalmente a la excelencia de los resultados institucionales”

Modelo EFQM

El Modelo EFQM (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad) de Excelencia es un instrumento práctico que permite a las organizaciones evaluar donde se encuentran en su camino hacia la Excelencia, integrando iniciativas y eliminando duplicidades o carencias. Todo ello, con una estructura básica de gestión, una visión global unitaria, canalizadora de energías, y el uso de un lenguaje común para una mejor comunicación y sintonía de intereses personales y colectivos. El Modelo EFQM, en su revisión del año 2010, mantiene su esquema de análisis en base a los clásicos nueve criterios de “Resultados” y “Agentes facilitadores”.

Estos últimos, correspondientes a los medios y actividades desarrolladas de acuerdo al Modelo, son los cinco siguientes: Liderazgo, Estrategia, Personas de la organización, Alianzas/Recursos y Procesos/Productos/ Servicios. Se refieren a lo que la empresa hace en relación a la definición y desarrollo de su visión, así como de los principios en que ésta se fundamenta, el desarrollo de estrategias acertadas para su materialización, la gestión de procesos clave, la gestión y optimización de alianzas y recursos, y finalmente, la atención a los miembros de la organización, siendo éstos valor esencial para la consecución de los objetivos empresariales y lograr la máxima eficiencia y competitividad.

Los cuatro restantes criterios del Modelo son los relativos a los resultados de excelencia alcanzados respecto al rendimiento de la organización, a los clientes, a las personas y a la sociedad. Los Agentes facilitadores son la base para alcanzar los Resultados, y a su vez, estos últimos deben retroalimentar el proceso de innovación y aprendizaje

permanente para optimizar las actuaciones y los recursos disponibles. Ello se fundamenta en la dinámica de la mejora continua en todos los ámbitos, que ha de caracterizar el camino a la excelencia empresarial, común en todos los sistemas de gestión. Se ha mantenido el peso porcentual de Agentes facilitadores y Resultados en el 50%, aunque ha variado ligeramente el peso de casi todos los criterios que los componen. Ver figura 1.

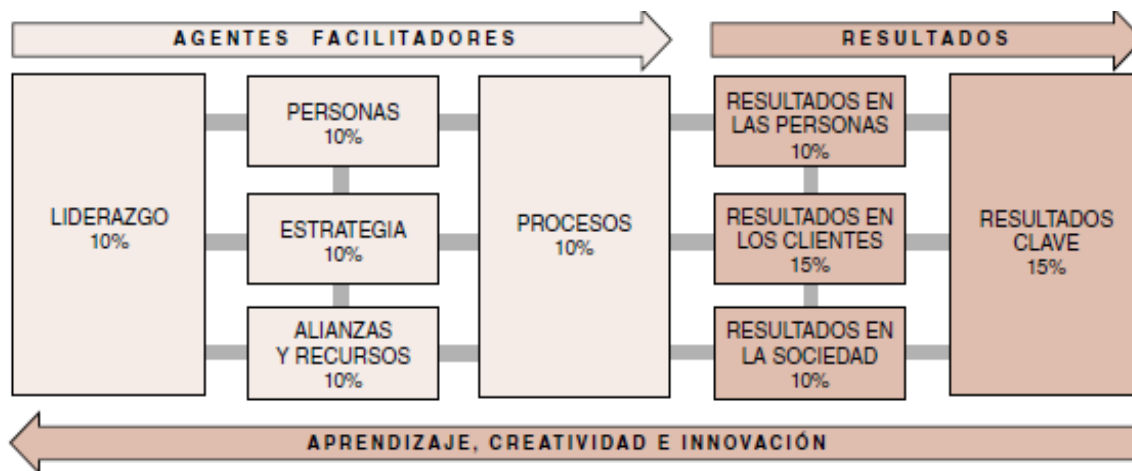


Figura 1. Esquema básico del Modelo EFQM de Excelencia

Este documento es útil para realizar una evaluación simplificada, de acuerdo al Modelo en cuestión. Para su aplicación en profundidad se requiere acudir al Modelo original y que la actividad sea realizada por técnico competente en la materia. Cada uno de los criterios del modelo se analiza a partir de cuatro/cinco subcriterios, los cuales facilitan la reflexión sobre todo aquello cuya aplicación y desarrollo tiene un especial interés. El esquema lógico REDER permite valorar el nivel de desarrollo e implementación de cada uno de los subcriterios, desde la siguiente perspectiva. Respecto a los Agentes facilitadores se considera la planificación y desarrollo de los **E**nfoques, la del **D**espliegue de tales enfoques para su implantación, y finalmente la **E**valuación y **R**evisión de los enfoques y su despliegue, para medir y consecuentemente, mejorar. Los **R**esultados son los que retroalimentan el proceso. Más adelante se explica tal sistema de evaluación.

Los conceptos fundamentales profundamente interrelacionados en que se basa este modelo de auditoría, no sujeto a prescripción reglamentaria alguna, y que va más allá de

las normas ISO 9000 de calidad y normas reglamentarias, son los que a continuación se indican.

Alcanzar el éxito a través de las personas Las capacidades y potencialidades de las personas revierte de la mejor manera posible sobre la organización en base a la existencia de un conjunto de valores compartidos, de un clima de confianza y transparencia, y de la asunción de responsabilidades a todos los niveles, todo lo cual permite su desarrollo personal e intelectual, auspiciado por una organización que favorece la comunicación y el aprendizaje continuado. Debe existir un alineamiento de los objetivos individuales y de equipo con los de la organización, facilitándose la conciliación entre la vida laboral y personal, para lograr finalmente la plena implicación de las personas con la empresa. Solo con unas condiciones de trabajo dignas y percibidas como tales por los trabajadores, es posible tal implicación. También debe valorarse la dedicación, habilidades, talento y creatividad de las personas.

Añadir valor para los clientes

El cliente es quien tiene la última palabra sobre la calidad del producto y servicio ofrecido por la organización, siendo su fidelización, un objetivo clave. Por ello, es necesario que la organización conozca las verdaderas necesidades y expectativas de los clientes actuales y potenciales en vistas a su plena satisfacción y a la maximización del valor generado en todo lo que se ofrece.

Desarrollar alianzas

Las relaciones de confianza de la organización con sus proveedores y otros colectivos con los que debe comunicarse e interactuar son esenciales para compartir conocimientos y experiencias, y lograr, a través de proyectos comunes, la generación de valor compartido de una manera sostenible para todos. Las alianzas estratégicas en proyectos empresariales permiten aunar esfuerzos para asumir retos que individualmente no serían alcanzables, pudiendo así llegar más rápido y más lejos.

Favorecer la creatividad y la innovación

La existencia de una cultura que se sustenta en la mejora continua en todos los ámbitos es lo que permite el desarrollo de actividades concebidas como oportunidades para el aprendizaje continuado y la innovación. La gestión del conocimiento al servicio de la organización es lo que permite que ésta obtenga el máximo rendimiento del pensamiento creativo de todos los miembros de la misma, respondiendo rápidamente a los nuevos retos. La innovación debe ser tanto tecnológica como organizacional para encontrar nuevas maneras de trabajar y nuevas formas de aprovechar las alianzas, los recursos y las competencias. La innovación debe utilizarse también para mejorar la reputación de la organización, atraer nuevos clientes y talento, y por supuesto, retenerlo.

Gestionar por procesos

La prevalencia de la gestión por procesos frente a la gestión por funciones es lo que determina el desarrollo de actividades interrelacionadas de cooperación, las cuales de una manera sistemática han de permitir obtener informaciones fiables y las mejores decisiones respecto a las operaciones que son esenciales en la generación de valor. En tal sentido, los procesos y operaciones clave han de estar debidamente optimizadas y controladas. Las personas han de estar plenamente implicadas en la revisión y mejora de los procesos en los que operan, asegurándose también que todos los riesgos laborales están controlados. Los procesos han de disponer de indicadores de resultados, vinculados claramente con los objetivos estratégicos y operativos establecidos.

Liderar con visión, inspiración e integridad

El compromiso de directivos y mandos en la estrategia que se despliega de forma estructurada y sistemática en la organización es lo que determina la asunción de unos valores compartidos por todos los miembros de la misma, facilitando que sean alcanzados los objetivos empresariales, siempre en coherencia con tales valores. Los líderes deben dar forma al futuro, actuando como modelo de referencia, respetando en sus comportamientos los principios éticos establecidos y asegurando que todos los miembros de la organización los cumplen. Cuidan de crear una cultura emprendedora, de implicación y pertenencia, y de responsabilidad.

Asumir la responsabilidad de un futuro sostenible

El respeto a los valores éticos, que son consustanciales al ser humano, más allá de normas y reglamentos, es lo que determina que la organización al servicio de la sociedad a la que pertenece, dé y reciba los beneficios que también necesita para su pervivencia a medio y largo plazo. Se considera tanto la sostenibilidad económica como la social y la ambiental. Se cuida en especial de que las personas tengan un entorno laboral seguro y saludable.

Lograr resultados equilibrados

El equilibrio y la satisfacción de todos los grupos de interés de una organización con prioridades a corto y más largo plazo: clientes, proveedores, trabajadores, accionistas y sociedad en general, son factores clave para su éxito continuado. El beneficio económico es obviamente sólo uno de los resultados clave. Deben ser considerados también todos aquellos resultados que son determinantes en el desarrollo de la organización en coherencia con la visión y objetivos estratégicos establecidos.

VERSIÓN 2010	VERSIÓN 2003	PRINCIPAL CAMBIO DE CONTENIDO
Lograr resultados equilibrados	Orientación a resultados	Centrado en desarrollar el conjunto de resultados clave respecto a la visión y estrategia, permitiendo a los líderes adoptar decisiones eficaces y oportunas.
Añadir valor para los clientes	Orientación al cliente	Centrado en definir y comunicar con claridad la propuesta de valor y la participación activa en los procesos de diseño del producto y servicio.
Liderar con visión, inspiración e integridad	Liderazgo y perseverancia en los objetivos	Concepto más dinámico, centrado ahora en la capacidad de los líderes de ganarse el compromiso de todos los grupos de interés para la continuidad exitosa de la organización.
Gestionar por procesos	Gestionar por procesos	Centrado ahora en cómo diseñar y enriquecer los procesos para realizar la estrategia de principio a fin, más allá de los límites "clásicos" de la organización
Alcanzar el éxito a través de las personas	Desarrollo e implicación de las personas	Centrado ahora en crear un equilibrio entre las necesidades estratégicas de la organización y las expectativas y aspiraciones personales, al objeto de ganar su compromiso a través de su participación.
Fomentar la creatividad y la innovación	Aprendizaje, innovación y mejora continua	Ahora se reconoce la necesidad de desarrollar e involucrarse en redes y hacer participar a todos los grupos de interés como fuentes potenciales de innovación y creatividad.
Desarrollar alianzas	Desarrollar alianzas	El concepto se ha ampliado más allá de la cadena de valor de suministro y reconoce que para alcanzar el éxito hay que crear alianzas diversas y basarse en beneficios mutuos sostenibles.
Responsabilizarse de un futuro sostenible	Responsabilidad Social Corporativa	Ahora el concepto se centra en responsabilizarse activamente de la conducta y de las actividades de la organización, gestionando su impacto en la comunidad en general.

Figura 2. Novedades de los ocho conceptos fundamentales del Modelo

En la figura 2 se muestra un análisis comparativo de los avances más relevantes del Modelo en su revisión del año 2010, en cuanto a los ocho conceptos citados. Tales conceptos han de impregnar a los criterios del Modelo para su evaluación.

2. CRITERIOS Y SUBCRITERIOS DEL MODELO

A continuación se exponen los criterios y subcriterios que permiten una revisión organizada y sistemática de las actividades y resultados de la organización para poder identificar fortalezas y debilidades a corregir o mejorar. Los cinco primeros criterios son, como se ha comentado, Agentes facilitadores. Los cuatro criterios restantes versan sobre los Resultados. Se han indicado en cursiva para cada uno de los subcriterios, aspectos contemplados y destacables sobre prevención de riesgos laborales y atención a las condiciones de trabajo. Cabe remarcar la integración transversal de tal materia en todos los criterios del Modelo. Si bien los aspectos de condiciones de trabajo ya habían sido considerados tradicionalmente, especialmente en los criterios sobre Personas, en la

actual revisión se ha acrecentado su peso de manera directa e indirecta en todos los otros criterios. Ello permite, desde la perspectiva de la eficacia del sistema preventivo, contribuir a una mejor evaluación de la excelencia empresarial, algo verdaderamente enriquecedor que los profesionales de la prevención deberían saber aprovechar en la construcción de organizaciones con futuro.

Liderazgo

Los directivos han de asumir su liderazgo definiendo las líneas directrices para la consecución de los objetivos empresariales e implicándose para el logro de las expectativas de los diferentes grupos de interés de la organización (trabajadores, proveedores, ...), ello en total coherencia con los valores éticos y de compromiso con las personas, motivándolas, reconociendo sus logros, y asegurando la correcta implantación del sistema. El liderazgo se valora mediante cinco subcriterios:

1 a. Los líderes desarrollan la misión, visión, valores y principios éticos, actuando como modelo de referencia, en coherencia con una cultura democrática y de excelencia.

1 b. Los líderes definen, supervisan, revisan e impulsan tanto la mejora continua del sistema de gestión de la organización como de su rendimiento.

Los riesgos laborales se identifican y gestionan en todos los procesos, cuidando de su eliminación y minimización.

1 c. Los líderes se implican con los grupos de interés externos

1 d. Los líderes refuerzan una cultura de excelencia entre las personas de la organización. *Se fomenta la generación de nuevas ideas para impulsar la innovación y el desarrollo de la organización, apoyando a las personas para que hagan realidad sus planes, y reconociendo sus esfuerzos, oportuna y adecuadamente. Se cuida la igualdad de oportunidades y la diversidad.*

1 e. Los líderes se aseguran de que la organización sea flexible, gestionando el cambio de manera eficaz. *Se responde con prontitud con nuevos modos de trabajar para*

mantener una ventaja sostenida, aprendiendo continuamente de la realidad e inspirando confianza.

Estrategia

La Dirección ha de formular políticas empresariales coherentes con su visión, y desarrollarlas con estrategias claramente centradas en todos los grupos de interés, apoyándose en un enfoque con planificación y organización adecuada y un despliegue para su implementación, con atención especial a los procesos clave que generan valor. Todo ello ha de ser revisado periódicamente. Los cuatro subcriterios contemplados son los siguientes:

2 a. La estrategia se basa en comprender las necesidades y expectativas de los grupos de interés, utilizando indicadores para anticiparse a los avances en su entorno externo. *Cuidan de anticiparse al marco reglamentario y normativo, y van más allá del cumplimiento de mínimos establecidos para maximizar el valor de su aplicación.*

2 b. La estrategia se basa en comprender el rendimiento de la organización y sus capacidades. *Analizan de qué manera afectan las nuevas tecnologías y los modos de gestión al rendimiento de la organización y a las necesidades de los trabajadores.*

2 c. La estrategia y sus políticas de apoyo se desarrollan, revisan y actualizan. *Se cuida de equilibrar las necesidades de la organización y de los grupos de interés y trabajadores a la hora de planificar los objetivos actuales y futuros*

2 d. La estrategia y sus políticas de apoyo se comunican, implantan y supervisan. *Se alinean los objetivos individuales y estratégicos. Se comunica debidamente dando facultades para maximizar la contribución de las personas.*

Personas

El principal activo de toda organización son las personas que la integran. La empresa ha de facilitar el desarrollo profesional de sus miembros y ha de gestionar toda la información relativa al nivel de satisfacción de los trabajadores, ha de planificar las actividades de aprendizaje para su eficaz funcionamiento y mejora, ha de velar por unas idóneas condiciones de trabajo, ha de crear canales ágiles y adecuados de comunicación e información para implicar a las personas y facilitar su participación, contribuyendo a su motivación para obtener el desarrollo innovador de los procesos, productos y servicios. La organización debe potenciar, desarrollar, gestionar y obtener valor de las competencias de las personas (conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes), así como de equipos y organización. Los cinco subcriterios son:

3 a. Los planes de gestión de las personas apoyan la estrategia de la organización y se alinean con la estructura de la organización, las nuevas tecnologías y los procesos clave.

Se gestiona la selección, desarrollo de carreras, movimientos y planes de sucesión, para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades. Se utilizan encuestas o cualquier otro tipo de información de los trabajadores para mejorar estrategias, políticas y planes de gestión de personas.

3 b. Se desarrolla el conocimiento y las capacidades de las personas *Se asegura que los planes de formación faciliten el desarrollo de las competencias actuales en base a las necesidades de las personas y de la organización, cuidando también de mejorar su capacidad de empleo. Existe el grado de delegación necesario para maximizar la contribución de las personas.*

3 c. Las personas están alineadas con las necesidades de la organización, implicadas, y asumen su responsabilidad.

Se promueve una cultura que valora la dedicación, el talento y la creatividad, posibilitándose la innovación en todos los ámbitos, incluidas las condiciones de trabajo.

Se implica a las personas en la revisión y optimización de la eficacia y eficiencia de sus procesos.

3 d. Las personas se comunican eficazmente en toda la organización.

Se comparte información, conocimientos y mejores prácticas, fundamentándose ello en el diálogo.

3 e. Recompensa, reconocimiento y atención a las personas de la organización.

Se cuida de mantener entornos seguros y saludables y se fomenta una cultura de apoyo, reconocimiento y colaboración entre personas y equipos.

Se acoge y respeta la diversidad de personas. Se asegura una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

Alianzas y Recursos

La empresa debe gestionar sus activos tangibles: materiales, tecnológicos y financieros, e intangibles: capital intelectual, prestigio, cultura organizacional, etc., todo ello de la manera más eficiente. Para ello deben establecerse relaciones de trabajo con otros grupos de interés en la organización, respaldando la estrategia en un clima de confianza y de conocimientos compartidos para así conseguir el eficaz funcionamiento de los procesos, optimizando medios y minimizando costes. Hay que gestionar eficazmente su impacto social y ambiental. Los cinco subcriterios a considerar son:

4 a. Gestión de “partners” y proveedores para obtener un beneficio sostenible.

4 b. Gestión de los recursos económico- financieros para asegurar un éxito sostenido.

4 c. Gestión sostenible de edificios, equipos, materiales y recursos naturales.

Se demuestra una gestión activa del impacto de sus operaciones en la salud pública y en la seguridad y salud en el trabajo. Se minimiza el impacto ambiental satisfaciendo y excediendo los estándares y requisitos legales. Se optimiza el uso de sus activos tangibles asegurando el buen estado y la seguridad física en todo su ciclo de vida.

4 d. Gestión de la tecnología para hacer realidad la estrategia. *Se implican a las personas en el desarrollo de las tecnologías de acuerdo a sus necesidades y competencias para maximizar los beneficios generados. Se identifican y evalúan*

tecnologías alternativas que mejoren las capacidades de la organización, atendiendo a los aspectos ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

4 e. Gestión de la información y el conocimiento para apoyar una eficaz toma de decisiones y construir las capacidades de la organización. *Se valora y potencia la innovación organizacional, más allá de la tecnológica, revelando nuevas maneras de trabajar y nuevas maneras de aprovechar las alianzas, los recursos y las competencias.*

Procesos, Productos y Servicios

La gestión adecuada de la empresa debe basarse fundamentalmente en la secuencia de acciones que van añadiendo valor al producto o servicio, y no en las funciones que se desempeñan en la organización. Las personas y las unidades funcionales se interrelacionarán en un marco de cooperación para detectar y subsanar problemas. Se identificarán los procesos clave, potenciándolos y estableciendo objetivos de mejora, desarrollando un sistema de gestión orientado a la generación de valor en todas las etapas y asegurando que los productos y servicios cumplen los requisitos establecidos. También se verificará periódicamente la efectividad del sistema adoptado. Su evaluación se realizará a través de cinco subcriterios:

5 a. Los procesos se diseñan y gestionan a fin de optimizar el valor para los grupos de interés. *Están definidos los responsables de los procesos con sus funciones para el control y mejora de todos los aspectos que les afectan Se hacen realidad las nuevas ideas evaluándose el impacto y valor añadido de las innovaciones y mejoras en los procesos*

5 b. Los Productos y Servicios se desarrollan para dar un valor óptimo a los clientes *Se implica al personal en el desarrollo de nuevos e innovadores productos y servicios*

5 c. Los productos y servicios se promocionan y se ponen en el mercado eficazmente.

5 d. Los Productos y Servicios se producen, distribuyen y gestionan eficazmente

Los productos y servicios se gestionan en todo su ciclo de vida considerando su impacto en la seguridad, la salud y el medio ambiente. Se implica al personal en la cadena de generación de valor.

5 e. Las relaciones con los clientes se gestionan y mejoran

Resultados en los Clientes

La organización debe satisfacer las necesidades de sus clientes, ofreciendo productos y servicios que se diferencien en lo posible del resto de ofertas existentes en el mercado, dando la información previa necesaria y realizando un seguimiento del producto y servicios asociados que añaden valor y producen satisfacción, seguridad y garantía de salud. Se demuestran resultados positivos al menos en tres años Los logros alcanzados en los clientes se evalúan a través de dos subcriterios:

6 a. Percepciones que de la organización tienen los clientes, derivadas de encuestas y otras fuentes de información. Pueden centrarse en: reputación e imagen, valor otorgado por los clientes a productos y servicios, a su distribución y al servicio de atención y apoyo recibido. Se valora también la fidelidad y compromiso del cliente.

6 b. Indicadores de rendimiento que den una idea clara de la eficacia del despliegue seguido. Pueden centrarse en: distribución, servicio y atención al cliente, con quejas, felicitaciones, y reconocimiento externo.

Resultados en las Personas

Los logros alcanzados por la organización poseen una fuerte dependencia con la identificación de las personas con la estrategia y líneas seguidas por la empresa. Tales resultados serán satisfactorios si sintonizan con sus valores, si existe motivación y comunicación fluida, si existe un clima de confianza y se asumen responsabilidades, y si existe una preocupación por la seguridad y salud laboral en un buen clima de trabajo. Se demuestran resultados positivos al menos en tres años Estos resultados se valoran a través de dos subcriterios:

7 a. Percepciones que tienen las personas que integran la organización sobre el despliegue seguido. Pueden centrarse en satisfacción, implicación y compromiso; condiciones de trabajo; orgullo de pertenencia y profesional; liderazgo; formación y desarrollo de competencias y eficacia de la comunicación.

7 b. Indicadores de rendimiento sobre lo realizado para y con las personas. Pueden centrarse en: Implicación y compromiso, gestión de competencias y rendimiento, resultados de la gestión del liderazgo, formación y desarrollo de carreras, y comunicación interna.

Resultados en la Sociedad

La empresa no es una organización independiente, sino que está inmersa en un entorno social en el que debe fomentar unos valores que estén en concordancia con el medio social y natural del que forma parte. Además de velar por el personal y sus clientes, también debe adquirir compromisos frente a una gestión sostenible que no comprometa los recursos naturales, minimizando el impacto ambiental de los procesos desarrollados y apoyando el bienestar de los trabajadores y la comunidad. Para ello acuerdan y desarrollan indicadores de resultados para determinar el éxito del despliegue de su estrategia social y ambiental. Se demuestran resultados positivos al menos en tres años. Los subcriterios de los resultados en la sociedad son:

8 a. Percepciones que tiene la sociedad derivadas de encuestas, agentes sociales, artículos de prensa, reconocimientos públicos, y otras fuentes de interés. Pueden centrarse en: impacto ambiental, imagen y reputación, premios y reconocimientos en prensa, e impacto del lugar de trabajo.

8 b. Indicadores de rendimiento de su gestión de su impacto en la sociedad. Pueden centrarse en: Resultados ambientales, resultados de seguridad y salud laboral,

cumplimiento de la legislación y diferentes normativas, y resultados en la sociedad en general.

Resultados Clave

Una cultura de excelencia, como se ha citado, está orientada a obtener unos resultados equilibrados clave, sean tanto económico-financieros como no económicos, basados en las necesidades y expectativas de los grupos de interés, y ello con visión de futuro. Se demuestran resultados positivos al menos en tres años. Los resultados clave se analizan a través de dos subcriterios:

9 a. Resultados Estratégicos clave. Pueden centrarse en: Resultados económico-financieros, Gestión y control de presupuesto, volumen de productos y servicios clave, nivel de diversificación e internacionalización, y resultados de los procesos clave.

9 b. Indicadores Clave de Rendimiento. Pueden centrarse en: indicadores económico-financieros, costes de los proyectos, indicadores de rendimiento de los procesos clave, rendimiento de “partners” y proveedores, avances alcanzados en tecnología, información y conocimiento.

3. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN REDER

La valoración de la bondad del sistema de gestión es un elemento fundamental, ya que a través de un juicio objetivo han de detectarse las deficiencias de los programas y prácticas y las capacidades no desarrolladas, basándose en evidencias contrastables que deben posibilitar la mejora de tal sistema de gestión empresarial. El esquema lógico REDER (Figura 3) contempla los elementos de análisis para la reflexión y valoración de los criterios planteados en el modelo. Normalmente cada subcriterio tiene el mismo peso específico dentro de su propio criterio, salvo los subcriterios de Resultados: 6 a, y 7 a, que valen un 75%, al ponderarse con mayor peso la percepción de personas y clientes que los propios indicadores de resultados.

En primer lugar hay que valorar cada subcriterio y consecuentemente cada criterio del Modelo, para así poder cumplimentar la primera tabla de la figura 4. En dicha tabla se

recogen los puntajes asignados a cada subcriterio, que por adición de los mismos permitirá obtener el puntaje resultante de cada criterio, ello en base a la reflexión sugerida por el esquema de análisis REDER. Para la valoración de los subcriterios de Agentes facilitadores es necesario considerar el enfoque planteado, analizando si su planificación y desarrollo están sólidamente fundamentados e integrados y si se implantan de manera sistemática las mejoras deducidas de los procesos de evaluación y revisión.

El **enfoque** es lo que se planifica y las razones que lo sustentan. Habría de estar sólidamente fundamentado y centrado en necesidades actuales y futuras. Se hace realidad con procesos bien definidos. Además, los enfoques habrían de estar integrados y vinculados entre si, cuando proceda.

El **despliegue** es todo lo que se hace para implantar sistemáticamente en todas las áreas consideradas relevantes en el enfoque.

Evaluar, revisar y perfeccionar, es todo lo que se hace para mejorar el enfoque y el despliegue, midiéndolos periódicamente y realizando las correspondientes acciones de aprendizaje, favoreciendo la creatividad e implantando mejoras sistemáticamente para innovar de forma continuada.

En el caso de subcriterios de Resultados, es necesario considerar las tendencias y rendimientos alcanzados, la consecución de objetivos, la comparación con referentes externos y las causas que lo han hecho posible. Ello se analiza en base a dos conceptos la relevancia y utilidad, y el rendimiento.

La **relevancia y utilidad** considera que se cubren todos los aspectos a medir según necesidades. Son oportunos, fiables, precisos, segmentados adecuadamente y en coherencia con las necesidades y expectativas de los grupos relevantes de interés. Están priorizados para cada grupo de interés analizado.

El **rendimiento** considera las tendencias positivas y el buen rendimiento sostenido de acuerdo a los objetivos clave. Los indicadores son considerados comparativamente con los mejores del sector y están comprendidas las relaciones existentes entre los Agentes facilitadores y los Resultados clave de cada grupo de interés en vistas a su sostenibilidad.

La valoración de cada subcriterio es según la siguiente escala:

0 % No hay evidencias o información anecdótica.

25% Hay alguna evidencia. Implantado en $\frac{1}{4}$ de áreas relevantes. En resultados, aproximadamente $\frac{1}{4}$, con buen rendimiento sostenido.

50% Hay evidencias. Implantado en $\frac{1}{2}$ de áreas relevantes. En resultados, $\frac{1}{2}$, con buen rendimiento sostenido.

75% Hay evidencias claras. Implantado en $\frac{3}{4}$ de las áreas clave. En resultados, $\frac{3}{4}$, con buen rendimiento sostenido.

100% Evidencia total. Implantado en todas las áreas relevantes. En resultados, todos son oportunos fiables y precisos con rendimiento sostenido.

Una vez asignado el valor a cada subcriterio, se realiza la ponderación según le corresponde dentro del criterio. Para obtener la valoración global de la Excelencia empresarial a partir de la valoración parcial de los criterios del Modelo se trasladan los puntajes obtenidos de los mismos a la correspondiente tabla de la figura 4. Tales valores de los criterios multiplicados por los factores de ponderación asumidos en el Modelo y por adición, se obtendrá el nivel de excelencia alcanzado sobre base 10.

El Modelo EFQM no establece una clasificación de resultados de la evaluación en función del puntaje final alcanzado. No obstante, se considera que se empiezan a asumir

niveles mínimos aceptables, cuando tanto los agentes facilitadores como los resultados superan el 50% de implementación.

Dimensiones del Establecimiento

Aspecto Histórico.

El Colegio Altazol del Maipo surge a la vida Educativa en el sector de Champa, de la Comuna del mismo nombre, ubicado en la región metropolitana de Chile, bajo el alero del proyecto de lograr una educación con visión hacia la educación superior.

El colegio nace en el año 2010, con el propósito de atender a los niños y niñas del sector con su proyecto educativo que busca la excelencia académica.

Aspectos académicos

Síntesis de Antecedentes Pedagógicos.

La Educación en los tiempos post-modernos es un desafío para toda la sociedad, en el hoy se forman las personas del mañana, hombres y mujeres que formaran parte activa de un sistema socioeconómico, político y cultural, con sus propios valores y principios.

¿Qué persona hace falta formar? ¿Qué valores regirán a esa sociedad futura?, grandes interrogantes que preocupan a la sociedad actual. En búsqueda de éstas y muchas otras respuestas acerca de las personas del hoy y el futuro, “Colegio Altazol del Maipo” se define su filosofía que sustenta la formación de sus alumnos desde el nivel Pre-básico hasta la Enseñanza Media.

El “Colegio Altazol del Maipo” se define como:

1. HUMANISTA, porque considera al Hombre como centro de todo el quehacer, es decir, al Hombre como motor del accionar de la sociedad, en todos los ámbitos. Concebimos a cada persona como gestora de su propio proyecto de vida, capaz de participar y contribuir a la formación de un mundo mejor, en que los individuos

sean y se sientan personas y tenga la oportunidad de desarrollarse como tales. Por consiguiente, nuestra fundamental preocupación es el desarrollo del alumno en toda su potencialidad. Nos interesa atender a través del proceso educativo y del ambiente de vida que ofrecerá el colegio, la formación individual y grupal de nuestros estudiantes en los aspectos socio-afectivos, cognitivos y psico-motor. Creemos que, en la medida que cada persona alcance el pleno desarrollo de sus capacidades y este consciente de su responsabilidad de participar activamente en el medio en que le corresponde actuar, estaremos asegurando, al mismo tiempo, el progreso de nuestra sociedad.

2. CIENTIFICO, porque concibe al alumno con capacidad para conocer, interpretar y modificar la realidad en su quehacer cotidiano. Esto implica motivarlo para que siempre este ávido de encontrar explicaciones a los diversos fenómenos del medio y atento al avance del conocimiento y a la evolución de la humanidad.

3. EMPRENDEDOR, porque es en el desarrollo de la capacidad para innovar, crear y emprender de nuestros alumnos, que se encuentra la esencia de nuestro Proyecto Educativo. La personalidad que queremos de nuestros alumnos es aquella que está presente siempre la capacidad para aceptar desafíos y solucionarlos desde una perspectiva que aporte visiones nuevas por sobre lo rutinario y tradicional. Queremos estudiantes que se eduquen para ser emprendedores en el medio que les corresponderá actuar y aporten a la sociedad nuevas actividades.

4. De inspiración CRISTIANA no confesional, es decir, que es en el cristianismo donde se encuentra la fuente de los valores que sustentan nuestra labor educativa. Procuraremos una educación que forme con espíritu comunitario y fraterno. Una educación para la paz, que forme hombres que procuren la hermandad universal, fruto del amor y la fraternidad. Al expresar que nuestra filosofía es cristiana, nos referimos, a una actitud ecuménica, a una manera de vivir, de orientar y dar sentido a nuestro hacer, enfatizando los valores éticos que

el cristianismo implica. Solamente una conducta consecuente con estos valores puede dar sentido al hombre, a su saber y a su vida.

Para ser consecuentes con nuestras definiciones y poder ponerlas en práctica contamos con un cuerpo docente que posee su Título Profesional y Grado Académico correspondiente a su especialidad.

Todo lo anterior puede ser llevado a cabo gracias al financiamiento que otorga el Estado de Chile mediante la Ley de Subvención Escolar Compartida, además, de la Ley de Subvención Escolar Preferencial y Programas de Apoyo de Mejoramiento de la Calidad en la Educación como: Sala de Enlace, CRA, Centro de Fotocopiado, distribución de textos escolares enviados por el MINEDUC, implementación de Data con su respectivo Notebook por sala, permanentes Cursos de Capacitación para el cuerpo docente.

(1) Trabajo de Tesis de Grado I

Resultados Académicos

Puntajes SIMCE año 2013

Curso: 2º Básico.

	Comprensión de Lectura
Promedio Simce 2013	274
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior es:	más alto (38 puntos)
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2013 de establecimientos de similar GSE es:	más alto (19 puntos)

Cuso:4º Básico.

	Comprensión de Lectura	Matemática	Ciencias Naturales
Promedio Simce 2013	256	244	234
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior ¹ es:	similar (4 puntos)	similar (-14 puntos)	~ (~ puntos)
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2013 de establecimientos de similar GSE es:	más bajo (-8 puntos)	más bajo (-12 puntos)	más bajo (-21 puntos)

Curso: 6º Básico.

	Comprensión de Lectura	Matemática
Promedio Simce 2013	255	241
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2013 de establecimientos de similar GSE es:	similar (3 puntos)	más bajo (-10 puntos)

Curso: 8º Básico.

	Comprensión	Matemática	Ciencias
--	-------------	------------	----------

	n de Lectura	a	Naturales
Promedio Simce 2013	269	271	275
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior es:	~ (~ puntos)	~ (~ puntos)	~ (~ puntos)
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2013 de establecimientos de similar GSE es:	más alto (11 puntos)	similar (6 puntos)	similar (-1 puntos)

Cuso: II ° Medio.

	Comprensión de Lectura	Matemática
Promedio Simce 2013	254	249
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el obtenido en la evaluación anterior es:	~ (~ puntos)	~ (~ puntos)
El promedio 2013 del establecimiento comparado con el promedio nacional 2013 de establecimientos de similar GSE es:	más alto (15 puntos)	similar (5 puntos)

Aspectos Curriculares

Plan de Estudios

El colegio se adscribe a los Planes y Programas de Estudio del Ministerio de Educación.

Para llevar a ejecutar dichos planes se considera actividades cuyo propósito fundamental es profundizar los objetivos del plan común, desde una perspectiva diferente, donde el alumno elige en lo cual desea trabajar. Estarán orientados en forma específica al desarrollo de espíritu investigativo y creador; recomendándose para tal efecto, el método de proyectos dentro de las metodologías interactivas y dinámicas.

Cada sub-ciclo orientará talleres en todos los sectores de aprendizaje. Cada taller estará afecto a las normas técnico-pedagógicas de las asignaturas del plan común, tanto en lo que respecta a planificación, desarrollo y la evolución del proceso como del producto.

Las calificaciones obtenidas por las producciones de los alumnos se incluirán en la asignatura de origen, de acuerdo al número de horas de ella.

La modalidad curricular de clases prácticas, consiste en realizar una clase absolutamente práctica a nivel de aplicación, e aquellas de asignaturas de tres horas o más. Se trata de tomar situaciones de la vida diaria como noticias, efemérides, actividades domésticas, etc. y vincularlas a la asignatura. Su propósito fundamental es que los alumnos logren aprendizajes significativos que les permitan resolver situaciones prácticas tales como comprar, dar su opinión respecto a determinados hechos y situaciones, comunicarse de manera adecuada, crear, etc. Como actividad educativa se regirá por las normas técnico-pedagógicas de las demás actividades.

Se ha determinado incluir el Subsector Inglés desde el inicio de la escolaridad, (se inicia en pre-básica) por cuanto, dada la importancia y universalidad de éste, no podría

estar ausente en la formación de jóvenes emprendedores, ni desconocer la ventaja de la iniciación temprana.

La sala de Enlaces se encuentra habilitada, teniendo como objetivo que los estudiantes asistan desde el 5 año de Educación General Básica hasta el 3º año de enseñanza media.

El colegio se ciñe a los Planes y Programas que son propuestos por el mineduc. Considerando los Aprendizajes esperados, cantidad de horas para desarrollar y los Objetivos fundamentales Transversales.

En cuanto a lo metodológico, el tipo de currículo centrado en la personalización y el énfasis en el desarrollo de competencias, evidencian una metodología activa centrada en el aprendizaje, donde el alumno es gestor de su aprendizaje y el profesor un mediador de este.

En materia de evaluación, se emplearan las tres instancias: diagnóstica, formativa y sumativa. Se otorgará gran importancia a la evaluación diagnóstica como indicador de necesidades y base objetiva de la planificación curricular. La evaluación formativa se empleara para verificar el logro de los objetivos durante el proceso, de modo que cada déficit que se advierta, será retroalimentado de inmediato, asegurando así la calidad del producto.

Enfoque Metodológico para el desarrollo del currículo en el “Colegio Altazol del Maipo”.

De la concepción educacional por el colegio queda de manifiesto la necesidad de superar los esquemas tradicionales que concentran su foco de acción en la Enseñanza. La metodología de trabajo del Profesor del “Colegio Altazol del Maipo” debe necesariamente conducir al aprendizaje, donde el alumno es el gestor responsable del proceso del concepto “aprender a aprender”.

En este contexto la metodología de trabajo docente orienta su acción al logro de un aprendizaje.

1. Significativo, relevante y personalizado.
2. Centrado en lo formativo que oriente el desarrollo de los socio-afectivo, cognitivo y psicomotor.
3. Privilegie el trabajo personal y grupal.
4. Qué conduzca a la resolución de problemas y a la toma de decisión.
5. Qué desarrolle la autoestima a partir del conocimiento de sí mismo y de sus competencias.
6. Qué privilegie el trabajo grupal, las actividades prácticas y las salidas a terreno en forma planificada y de acuerdo al programa de estudios.
7. Qué permita valorar las capacidades de cada alumno en forma real, para mejorar o cambiar.
8. Qué desarrolle en cada alumno su Capacidad Emprendedora.
9. Qué desarrolle valores éticos y morales.

Los alumnos deben compartir con el Profesor sus experiencias de aprendizaje y las evaluaciones de ellas. Consideramos altamente importante que el alumno participe en procesos de autoevaluación desde el cual asuma y corrija aquellas experiencias que no aportan positivamente a su desarrollo personal y social.

El apoyo entregado al alumno se orienta a la incentivación de la iniciativa personal, la creatividad. El esfuerzo en general al emprendimiento, por tanto la preocupación por el alumno es fundamental desde los primeros cursos otorgando a todos las mismas oportunidades para el desarrollo de la seguridad de sí mismo.

La presentación de situaciones de aprendizaje se estructurará considerando que el alumno debe construir el conocimiento Aprendiendo a descubrirlo a través de la resolución de problemas, favoreciendo así el desarrollo del pensamiento, el sentido de responsabilidad y su propia autoestima.

Implementación del Programa de Estudio.

El programa de Estudio es trabajado se trabajará de la siguiente forma:

Plan Anual, nos dará una visión general del Aprendizaje Esperado trabajado en cada semana del año académico, coordinando y respetando la cantidad de horas asignadas para el desarrollo de cada Unidad de Aprendizaje.

Planificación Clase a Clase: Consistirá en la aplicación de los Aprendizajes esperados, estableciendo un Inicio – Desarrollo y Cierre de la clase. Además se incluirán los recursos utilizados para el logro del objetivo propuesto y el Objetivo Fundamental Transversal desarrollado.

Existirá un formato modelo de planificación curricular para cada instancia.

Las clases se desarrollaran de acuerdo a lo planificado pero, con flexibilidad que las situaciones emergentes deparen, en el contexto de la normativa educacional institucional y del Ministerio de Educación.

Las asignaturas de lenguaje y matemática, son las que presentan un mayor nivel de dificultad para los alumnos en el nivel de logro de las habilidades esperadas. Por tal motivo, las horas de libre disposición han sido asignadas a las asignaturas antes mencionadas.

Para superar esta dificultad se han creado diversas estrategias de aprendizaje comprenderán las actividades, la metodología y el material requerido. Estas serán variadas y centradas en el alumno. Los recursos didácticos que se empleen deberán ser atingentes y el profesor deberá hacer el mejor uso de ellos en el momento adecuado.

El desarrollo de las clases deberán considerar actividades de iniciación, (incluyendo la motivación inicial), varias actividades de desarrollo y actividades de cierre (síntesis y

evaluación). Dentro de éstas últimas se enfatizara la evaluación formativa para comprobar hasta qué punto se han logrado los objetivos de la clase y así conocer las necesidades de retroalimentación.

La evaluación sumativa será por objetivos (enfoque edumérico), tal como las otras instancias evaluativas, y responderá al Reglamento interno de Evaluación.

Cada asignatura desarrollará y evaluará su quehacer educativo con enfoque sistemático, vale decir, de acuerdo a las disposiciones generales del colegio, sin embargo, se espera de ellos el máximo de creatividad y de especificidad de acuerdo al nivel de enseñanza y a las características del grupo le corresponda atender. Cada profesor iniciara el año escolar con un periodo de adaptación de los alumnos, el que pondrá consistir en actividades de conocimiento del colegio, visitas a la comunidad, convivencias, prácticas de juegos y deportes, estructuración del grupo y otras.

Cumplida esta etapa, se iniciará el período de evaluación diagnóstica será breve y de tipo objetivo. Los resultados se vaciarán en un formato que señale claramente qué objetivos se lograron y cuales no por una parte y, por otra, cuál es la condición de cada alumno respecto a los objetivos evaluados (cuadro de vaciado de datos por objetivos).

Con los resultados del diagnóstico, el profesor estará en condiciones de planificar la primera unidad de aprendizaje, por cuanto sabrá cuál es su punto de partida. Las unidades de aprendizaje tendrán una duración sugerida por MINEDUC, el que se ira adecuando de acuerdo a las evaluaciones formativas del proceso. Cada unidad será evaluada sumativamente.

Actividades de Orientación son sumamente necesarias para apoyar el desarrollo del modelo educativo en el colegio. La orientación a sus alumnos deberá ser realizada a través de cada uno de sus estamentos y en cada una de las actividades educativas, por cuanto, ésta debe ser congruente con los principios de emanar de la filosofía

institucional. A nivel de aula, el docente priorizará la “Orientación Básica o Fundamental”, vale decir, aquella que va implícita en su propio quehacer, en cada una de las asignaturas. Guiados siempre por el principio de que el profesor orienta a sus alumnos a partir de su propia presencia y accionar. No obstante lo anterior, el plan Complementario tiene como objetivo orientar a los alumnos a asumir actividades motivadoras de acuerdo a sus necesidades e intereses.

El colegio tendrá presente, en todo momento, su condición de organismo comunitario y que, dadas sus características, está llamado a ser un verdadero dinamizador de la comunidad; comenzando, como es natural, por la familia de sus alumnos.

Algunas de las acciones que se visualizan son las siguientes:

A nivel comunitario nos preocuparemos de que la acción del colegio se inicie con el diagnóstico del contexto en el que está inserto, con el objeto de conocer la realidad e identificar posibles núcleos de acción.

Otra opción preliminar será el contacto con organismo comunitario, a través de visitas, tarjetas de saludos, comunicación telefónica y otros, como manera de organizar actividades conjuntas (campañas de solidaridad, eventos deportivos, eventos artísticos-culturales y otros).

Para establecer una relación interactiva, el colegio participará también en actividades organizadas por la comunidad, como celebración de Fiestas Patrias, Día del Carabinero, Navidad, Eventos Deportivos, Conciertos, etc. Otra actividad que contribuirá a generar presencia y sentido de pertenencia será el “Día del Colegio Abierto”, donde los representantes de organismos comunitarios podrán visitar libremente el colegio, oportunidad en que se mostrarán las producciones de los alumnos.

En relación con Padres, Apoderados y Familia es de suma importancia conocer el contexto familiar, en el que se desenvuelve a diario el alumno. Un medio para que la

comunicación sea fluida y eficaz es que los padres y apoderados se organicen tanto a nivel general, como a nivel de curso y asistan a entrevistas con el Profesor Jefe.

De acuerdo a lo anterior, el colegio contará con un Centro General de Padres y con Directivas de Curso. Ellos elaborarán su Plan Anual de Trabajo y se registrarán por la normativa que el Ministerio de Educación establece.

Junto a los eventos recreativos, culturales y sociales que se organicen, el colegio se preocupará de colaborar con los padres y la familia en general, a través de la organización de Talleres Educativos.

Los padres tienen la responsabilidad fundamental en la educación de sus hijos, por cuanto en el hogar les inculcaran los principios básicos y buenas costumbres que en el futuro servirán de guía para el desarrollo del niño en lo personal y en lo social. El colegio colaborará y apoyará a la familia en esta ardua tarea, mediante la participación de profesionales especializados para guiar y propiciar el proceso de desarrollo afectivo, físico, moral e intelectual de niños adolescentes. En consecuencia el rol, decisivo en la educación de los hijos corresponde a los padres y, la preocupación y atención de esto será de gran importancia en la vida escolar de los alumnos.

Para ayudar a los alumnos a alcanzar el máximo desarrollo de sus capacidades, es necesario que: los padres compartan y acepten el marco normativo establecido por el colegio, preocupándose además por mantener una estrecha relación con el colegio, participando en todas aquellas actividades en las cuales del colegio lo solicite.

Los padres deben optimizar al máximo las vías de comunicación para disposición:

- Reuniones Generales
- Reuniones de Curso
- Reuniones con profesores en el horario establecido.
- Reuniones con la instancia de Coordinación cuando lo solicite.
- Reuniones con las Direcciones del colegio cuando lo estime conveniente.

La comunicación y participación de Padres, Madres y Apoderados es un principio fundamental para establecer nexos que sean oportunos y eficientes. Para esto se consideran como mecanismos fundamentales los siguientes puntos:

La agenda escolar: es un instrumento formal y obligatorio para cada familia que, donde por vía escrita se pueden establecer comunicaciones a diario, firmadas y reconocidas formalmente. Esta debe ser supervisada diariamente por los Apoderados, para monitorear las novedades que presentan sus hijos a diario en el colegio.

Entrevista: la entrevista es otro mecanismo formal de comunicación la que tiene carácter de obligatorio y sistemático, donde los apoderados deben asistir a informarse de los avances y desafíos que van desarrollando sus hijos.

Sistema de apoyo a distancia: este es un mecanismo que a través de Internet pueden los apoderados informarse de los resultados académicos que los apoderados pueden consultar teniendo acceso a distancia.

Reuniones de Apoderados: es un mecanismo de comunicación de carácter obligatorio y mensual, donde apoderados reciben los reportes académicos, valóricos y relacionados a convivencia escolar, donde se entregan evidencias para establecer planes de mejora oportunos. Además es la instancia masiva donde se trabajan ejes fundamentales para el desarrollo de la comunidad: Proyecto Educativo, Manual de Convivencia Escolar y Reglamento de Evaluación.

Aspectos financieros

Dimensión Administrativa Financiera

La subdirección Administrativa tiene como propósito ir en apoyo del quehacer educativo del colegio y asesorar a rectoría en todas aquellas materias atinentes a su área. Su estructura está conformada por:

1. Departamento Administrativo y Personal
2. Departamento de Contabilidad

3. Departamento de Informática.

4. Departamento de Medios y Recursos Educativos.

5. Departamento de Apoyo Administrativo corresponde a las estructuras funcionales de:

- Personal
- Registro curricular
- Aseo y Mantenición
- Adquisiciones
- Departamento de contabilidad:

Corresponde a la estructura de apoyo al ingreso y egreso del recurso financiero.

6. Departamento de informática:

Requerimientos de infraestructura y sistemas de información.

7. Departamento de Medios y Recursos Educativos:

Corresponde a las infraestructuras encargadas de la Organización, entrega de servicios y Manutención de Laboratorios, Biblioteca, apoyo a las actividades Físico y Deportivas u otras actividades que se desprenden del Plan Común y el Plan Complementario.

Financiamiento

El colegio es parte de una red de instituciones ligadas a educación como son CEIA Alrazol y Ceitec Centro de Formación Técnica, además miembro de la Sociedad Educativa Altazol. Hoy 2013, la cobertura escolar es desde Pre-kinder a Segundo Medio, y nos proyectamos el 2014 hasta Tercero Medio.

Es un establecimiento se financia gracias a la Subvención Escolar Compartida entregada por el Mineduc, los padres y apoderados cancelan un valor de \$31.000 mensuales, con un pago de Matrícula en la Enseñanza Media de \$3.500. Existe un sistema de becas que favorecen a los alumnos más vulnerables de la comunidad.

Antecedentes comunitarios

Síntesis de Antecedentes del Entorno.

Como se ha señalado anteriormente a nuestro colegio asisten un amplio número de alumnos vulnerables. Este establecimiento educacional es una excelente alternativa con

la que cuentan los padres y apoderados del sector, para que sus hijos y pupilos reciban una educación de calidad.

La comunidad cuenta con consultorios de salud, otorgando atención médica y dental primaria. El hospital San Luis de Buin, es al cual los alumnos acceden en caso de accidente escolar, que se encuentra aproximadamente a 15 kilómetros de distancia.

En el aspecto de organizaciones sociales hay Juntas de vecinos, Bomberos, Radios locales, Diario comunal y Clubes Deportivos.

Hay entidades religiosas de distintos credos, Católicos, Evangélicos, Mormones y otros.

Existe a su vez en la Organización Comunal, los Canalistas del Maipo y la Comunidad de Agua Potable, formada por los vecinos del sector.

Infraestructura

El colegio cuenta con una moderna instalación para el desarrollo de distintas actividades:

Las salas de clases poseen pizarras acrílicas, data y computador. Cada alumno hace uso su propio banco y estante para guardar sus útiles. Se cuenta con buena iluminación natural y ventilación.

El casino está implementado con refrigerador lavamanos, lavaplatos, microondas, mesas y sillas a disposición de los alumnos.

Existen dos patios uno con multicancha y el otro con un área verde.

Los cursos de Pre- kínder y Kinder tienen su propio patio y zona de juego con todos los servicios independientes.

Los baños se encuentran en buen estado y otorgan la privacidad requerida por los jóvenes.

Antecedentes de Recursos Humanos

Dimensión Organizativa Operativa

El área Administrativa tiene como propósito ir en apoyo del quehacer académico. Para el cumplimiento de la misión y los objetivos establecidos en el Modelo Curricular para se establecerá la siguiente estructura organizacional.

Estructura Organizacional.

- Dirección.
- Subdirección.
- UTP
- Administración Consejos de:
 1. Coordinación Académico-Administrativo.
 2. General de profesores.
 3. Coordinación Técnica de profesores por niveles educativos.
 4. Profesores por nivel de curso.

Las tareas asignadas que deben realizar cada uno de los elementos que contemplan la estructura organizacional se detallan a continuación:

La Dirección del Colegio:

Estará a cargo de un profesional de la educación con idoneidad en lo personal y profesional con amplia experiencia en el terreno educacional y en la conducción de establecimientos educacionales, quien tendrá los deberes y atribuciones que le indique el Consejo Directivo del “Colegio Altazol del Maipo”.

Su rol fundamental consiste en dirigir y orientar las actividades curriculares del Establecimiento Educacional y responder de ello ante el Consejo Directivo, armonizando una coordinación eficiente, a través de una gestión de Liderazgo.

La subdirección:

Su principal objetivo es la administración de todas aquellas materias relacionadas con el quehacer académico del colegio. Deberá asesorar al Director del colegio en todas aquellas materias propias del ámbito académico y, subrogarlo en su ausencia.

Supervisará y controlará el cumplimiento del desarrollo del Modelo Curricular y Normativo del colegio, de acuerdo a las políticas básicas, cautelando la excelencia y calidad educacional.

Unidad Técnica Pedagógica:

Es un profesional que se responsabiliza de asesorar al director y de la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares.

Administración de Consejos:

Son la instancia en que los directivos del colegio y los profesores analizan, el desarrollo de las actividades ya sean curriculares, disciplinarias y extracurriculares. Para ello cada el jefe de Unidad Técnica pedagógica dirige las reuniones Académicas – Administrativas, Inspector General en conjunto con el Jefe Técnico guían la reunión General de Profesores, los Coordinadores Técnicos por niveles analizan y ven la cobertura curricular de las diversas asignaturas con los respectivos Jefes de Departamento. Finalmente, las reuniones por curso, es la instancia que tienen los Profesores Jefes para dar cuenta del quehacer educativo a sus apoderados y solicitar su apoyo en la gran tarea que es la educación de sus hijos o pupilos.

1. Coordinación Académico-Administrativo.
2. General de profesores.
3. Coordinación Técnica de profesores por niveles educativos.
4. Profesores por nivel de curso

Estas coordinaciones serán ejercidas por Profesores seleccionados de entre sus pares, presidirán sus respectivos Consejos por Nivel y se vincularán directamente con la Subdirección, con el Departamento de Psicopedagogía y el Departamento de Orientación para las materias que respectivamente correspondan.

Análisis del Diagnóstico Situacional:

Área	Dimensiones por Áreas con sus Descriptores
Liderazgo	<p>Visión Estratégica y Planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento educacional Altazol del Maipo, efectúa su quehacer pedagógico a través del cumplimiento de los planes y programas que emanan del Ministerio de educación, para lo cual realiza con sus profesores en el Consejo la directriz de planificación de las diversas asignaturas. Para ello cada profesor presenta a la su planificación anual que se desglosa en planificaciones de tipo clase a clase, con ello permite a la unidad técnico pedagógica efectuar el control y seguimiento de lo establecido, además de identificar las situaciones que requieren mayor atención en el desarrollo del aprendizaje de los

estudiantes. Esto debido a que el modelo se basa en lograr el beneficio y satisfacción de los aprendizajes en el estudiante.

- La revisión y actualización del PEI, se efectúa cada dos años en la cual participan los diferentes estamentos de la institución, padres y apoderados, docentes y paraprofesionales, equipo directivo y sostenedor. Con lo cual se evidencian las necesidades de comunidad educativa.
- Por parte del equipo directivo se evalúan los objetivos y metas institucionales, con la finalidad obtener resultados respecto a los alcances y logros. La institución evidencia a través del logro de sus metas y objetivos el crecimiento y desarrollo de esta. Esto se efectúa en los consejos de profesores.

Conducción y Guía

- **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.**

El equipo multidisciplinario está conformado por el grupo de profesores que trabajan colaborativamente en la sala de clases, con la finalidad común de mejorar la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes. El equipo se desempeña en la sala de clases y sus principales funciones son:

Diseño de la respuesta educativa y de acceso al currículo: la idea es conseguir que todos los estudiantes

participen, aprendan y se sientan valorados, con especial énfasis en los estudiantes que presenten NEE.

Elaboración del Plan de Apoyo Individual del estudiante: esto se logra mediante las intervenciones propias del equipo, en horarios asignados, observaciones en otras instancias de aprendizajes, (según los estilos) espacios de distención y otros.

Diseño de la evaluación y el registro de los aprendizajes: tanto de los estudiantes que presentan NEE.

Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño esto se realiza para mantener información actualizada y coordinada con los profesionales que trabajan con los estudiantes del colegio, por medio de la entrega sistemática (cada tres meses) de un reporte de evolución de los apoyos recibidos por los profesiones correspondientes. Además de mantener informada a la familia (cada tres meses) de los avances y dificultades que se van manifestando durante el proceso

Información y Análisis

- **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.**

Nuestro Proyecto Educativo enfatiza la formación integral de sus alumnos y alumnas, la excelencia académica, y la vivencia de valores éticos y morales, que les permitan un adecuado desarrollo personal y que les proyecte

positivamente hacia un mundo en permanente cambio.

Promociona una actitud positiva ante la vida, la tolerancia, el respeto y el valor de la integridad personal.

Coherente con lo anterior, el Plan de Gestión de la Convivencia Escolar debe contribuir a generar un espacio educativo de crecimiento personal, donde los estudiantes además de aprender, sientan que son tratados correctamente y con respeto por parte de todos los integrantes de la comunidad escolar.

Promover la reflexión en situaciones de conflicto presentadas en el colegio, de forma de testimoniar las vivencias propias de cada uno de los estudiantes.

Desarrollar acciones que permitan vivenciar una sana convivencia, con acciones de promoción, prevención y acción ante casos de acoso o violencia escolar, enmarcadas en el respeto, el diálogo y el compromiso de los distintos estamentos de la comunidad escolar: alumnos, profesores y apoderados; de manera que las actividades académicas se desarrollen en un ambiente propicio para el aprendizaje.

- **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 anual.**

Se cita a reunión de padres y apoderados en la primera reunión al comenzar las actividades académicas, en dicha reunión se exponen los estados financieros de la institución y

	<p>rendición de gastos. También se da cuenta de los logros y metas en objetivos en aspectos administrativos y de gestión, por otra parte el jefe de unidad técnica pedagógica entrega metas y objetivos de los aspectos académicos.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Área	Dimensiones por Áreas con sus Descriptores
<p>Gestión Curricular</p>	<p>Organización Curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización. <p>Las directrices que guiarán la implementación del Nuevo Proyecto Educativo Institucional en lo que respecta al currículum se basará en la aplicación de los Planes y Programas entregados por el Mineduc. Junto con lo anterior, fortaleceremos el desarrollo de los Objetivos Fundamentales Transversales en cada Sector y subsector de Aprendizaje.</p> <p>El sistema educativo del colegio propenderá a fortalecer la estrecha relación entre el desarrollo de la persona, en este caso el alumno, el proceso educativo formal e informal que se vive en el colegio y el medio socioeconómico, político y cultural en el cual se inserta el “Colegio Altazol del Maipo”.</p>

Plan Anual, nos dará una visión general del Aprendizaje Esperado trabajado en cada semana del año académico, coordinando y respetando la cantidad de horas asignadas para el desarrollo de cada Unidad de Aprendizaje.

Planificación Clase a Clase: Consistirá en la aplicación de los Aprendizajes esperados, estableciendo un Inicio – Desarrollo y Cierre de la clase. Además se incluirán los recursos utilizados para el logro del objetivo propuesto y el Objetivo Fundamental Transversal desarrollado.

Existirá un formato modelo de planificación curricular para cada instancia.

Las clases se desarrollaran de acuerdo a lo planificado pero, con flexibilidad que las situaciones emergentes deparen, en el contexto de la normativa educacional institucional y del Ministerio de Educación.

- **Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los Objetivos de aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda.**

El “Colegio Altazol del Maipo” desarrolla sus objetivos de aprendizaje apoyado por textos, guías de trabajo, videos, diapositivas, computadores, TV y otros recursos que permitan lograr el máximo nivel taxonómico de acuerdo al nivel de desarrollo de alumnos. Se propende a las clases prácticas que permitan la aplicación de conocimientos.

El sistema de Evaluación del colegio, considera todas las áreas del desarrollo personal (cognitiva, socio-afectiva y psicomotriz) y todas las instancias de ella (diagnosticas,

formativa y sumativa).

En materia de evaluación de aprendizajes, emplea el enfoque edumérico, basado en la modalidad de criterios, que conlleva a una evaluación por objetivos. Guiado por el Modelo de aprendizaje para el dominio, prioriza la evaluación formativa con la consiguiente retroalimentación, oportuna y permanente.

Preparación de la Enseñanza

- **Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.**

La planificación de la evaluación se incluye en los planes de clase. Los instrumentos, con su correspondiente tabla de especificaciones, se presentan a las Coordinaciones de Nivel para su aprobación. Además, una vez administrado y corregido se entregan a las mismas quienes efectúan el análisis de los resultados. Finalizada esta tarea los instrumentos se devuelven al profesor para que efectúe análisis y la retroalimentación correspondiente con sus alumnos.

Las pruebas (o trabajos) con calificaciones inferiores a 5.0 (cinco, cero) se envían al hogar para conocimiento y firma de los padres y/o apoderados quienes deben devolverlos al día siguiente para incorporarlas a la carpeta del alumno.

Al término de cada semestre se efectúan reuniones evaluativas por Nivel con un enfoque bidimensional: rendimiento académico y disciplina. Cada profesor jefe concurre a la reunión premunido de los datos más relevantes

de su grupo, registrados en una pauta elaborada para el caso.

- **Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.**

El sistema de Evaluación del colegio, considera todas las áreas del desarrollo personal (cognitiva, socio-afectiva y psicomotriz) y todas las instancias de ella (diagnosticas, formativa y sumativa).

En la citada reunión participan activamente, además de los profesores jefes, los profesores que desarrollan clases en el curso y los coordinadores de Nivel. Los casos especiales, ya sea por bajo rendimiento académico, por disciplina (o por ambos) se derivan a la Psicopedagoga para ayudarlos a superar su situación. Si es necesario se informa a los padres o apoderados, a quienes también se les solicita apoyo. Si su situación lo amerita, se les recomienda la referencia a especialistas externos. En tales casos comprueba la gestión de los padres solicitándoles la certificación correspondiente para iniciar el “seguimiento” de ellos.

Por otra parte los casos especiales de disciplina que, habiéndoles brindado el apoyo necesario, insistido ante los padres, se les aplica el Reglamento interno.

- **Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.**

La planificación de la evaluación se incluye en los planes de clase. Los instrumentos, con su correspondiente tabla de

especificaciones, se presentan a las Coordinaciones de Nivel para su aprobación. Además, una vez administrado y corregido se entregan a las mismas quienes efectúan el análisis de los resultados. Finalizada esta tarea los instrumentos se devuelven al profesor para que efectúe análisis y la retroalimentación correspondiente con sus alumnos.

Las pruebas (o trabajos) con calificaciones inferiores a 5.0 (cinco, cero) se envían al hogar para conocimiento y firma de los padres y/o apoderados quienes deben devolverlos al día siguiente para incorporarlas a la carpeta del alumno.

Acción Docente en el Aula

- Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.

No existe definida una práctica para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula, por lo cual se sugiere efectuar una evaluación referente a las metodologías de aprendizaje de los estudiantes, con dicha información se podrá establecer que metodología es la más pertinente a cada nivel.

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

Capacidad para dimensionar y desarrollar su acción educativa en cuatro planos de acción:

- a. El curso que le corresponde atender.
- b. La relación con los pares.

c. El “Colegio Altazol del Maipo”, como institución, y la comunidad representada, especialmente, por la familia de los alumnos.

Capacidad para generar crítica y autocrítica.

Asumir una actitud científica en su quehacer educativo.

Poseer una actitud innovadora y de aceptación al cambio.

Capacidad de emprendimiento.

En la formación profesional:

Visión global de las ciencias del hombre.

Conocimiento biopsicosocial del alumno como para cimentar y orientar su acción.

Tener la habilitación necesaria y actualizada, diagnosticar la realidad personal y social de sus alumnos.

Planificar y organizar sobre la base de necesidades detectadas.

Desarrollar y evaluar su proyecto curricular.

Elaborar proyectos de investigación en los cuales asuma la problemática socio-educacional de su realidad.

Tener la habilidad para formular, desarrollar y evaluar planes, programas, acciones o actividades de orientación básica y de reforzamiento.

- **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.**

El docente tiene la capacidad para realizar su acción educativa con un enfoque curricular centrado en la persona, en consecuencia con la filosofía del “Colegio Altazol del Maipo”, lo anterior implica:

Asumir un rol de mediador del proceso.

Centrar la acción en el aprendizaje, y emplear métodos activos sobre la consideración del principio “aprender a aprender”.

Evaluación de la Implementación Curricular

- **Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.**

El colegio se ciñe a los Planes y Programas que son propuestos por el Mineduc. Se planifica en base a los Aprendizajes Esperados, respetando cantidad de horas asignadas, y Objetivos Fundamentales Transversales.

- **Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular.**

La evaluación se realiza en el contexto de la normativa vigente. Para la evaluación de Objetivos Fundamentales Verticales. Para iniciar nuevo proyecto curricular (1º y 2º ,3er, enfatizando la evaluación cualitativa y empleando el análisis por objetivos en todas las evaluaciones, ya sean parciales o globales.

Se realizarán tres Ensayos Simce, para determinar el grado de avance en el logro de los objetivos propuestos.

- **Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación**

Los Consejos de Profesores son la instancia en que los directivos del colegio y los profesores analizan, el desarrollo de las actividades ya sean curriculares, disciplinarias y extracurriculares. Para ello cada el jefe de Unidad Técnica Pedagógica dirige las reuniones Académicas – Administrativas, Inspector General en conjunto con el Jefe Técnico guían la reunión General de

	<p>Profesores, los Coordinadores Técnicos por niveles analizan y ven la cobertura curricular de las diversas asignaturas con los respectivos Jefes de Departamento. Finalmente, las reuniones por curso, es la instancia que tienen los Profesores Jefes para dar cuenta del quehacer educativo a sus apoderados y solicitar su apoyo en la gran tarea que es la educación de sus hijos o pupilos.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Áreas	Dimensiones por Áreas con sus Descriptores
Convivencia Escolar	<p>Convivencia Escolar en función del PEI</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. <p>La buena convivencia escolar es fundamental para el desarrollo y formación personal de los estudiantes y colabora directamente en alcanzar aprendizajes de calidad. Las conductas, actitudes y formas de convivir no violentas, solidarias, responsables y justas se aprenden, por esto deben ser una constante en las prácticas de convivencia de la comunidad educativa.</p> <p>El Colegio, desde la Pre-básica, implementa actividades de tipo formativo y valórico a través distintas actividades curriculares y extra-programáticas. También se cuenta con el</p>

manual de normas de convivencia que brinda los lineamientos para la regulación del comportamiento de los estudiantes.

- **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.**

Se desarrollan acciones que permitan vivenciar una sana convivencia, con acciones de promoción, prevención y acción ante casos de acoso o violencia escolar, enmarcadas en el respeto, el diálogo y el compromiso de los distintos estamentos de la comunidad escolar: alumnos, profesores y apoderados; de manera que las actividades académicas se desarrollen en un ambiente propicio para el aprendizaje. En tal sentido esta en concordancia con el PEI y los aprendizajes sociales de los estudiantes.

Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes

- **Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.**

Actividades de Orientación son sumamente necesarias para apoyar el desarrollo del modelo educativo en el colegio. La orientación a sus alumnos deberá ser realizada a través de cada uno de sus estamentos y en cada una de las actividades educativas, por cuanto, ésta debe ser congruente con los principios que emanan de la filosofía institucional. A nivel de aula, el docente priorizará la "Orientación Básica o Fundamental", vale decir, aquella que va implícita en su propio quehacer, en cada una de las asignaturas. Guiados siempre por el principio de que el profesor orienta a sus

alumnos a partir de su propia presencia y accionar. No obstante lo anterior, el plan Complementario tiene como objetivo orientar a los alumnos a asumir actividades motivadoras de acuerdo a sus necesidades e intereses.

- **Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje.**

Si existen prácticas para mejorar la calidad de aprendizaje optimizando puntos de articulación e integración, entre los Sectores y Subsectores de Aprendizaje, los distintos Niveles, Planes de acción, Programas, Proyectos y talleres de la JECD.

Mejorar la autoestima y el conocimiento de sí mismo orientando al desarrollo Personal, la conducta moral y social de los alumnos para una mejor integración a la vida escolar y comunitaria.

Desarrollar en los alumnos el pensamiento reflexivo, la creatividad, la sensibilidad por el arte y la cultura, la urbanidad y la libertad responsable.

- **Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.**

Los programas de estudios, en general, deberán reunir las siguientes características: actualización, funcionalidad, significatividad y gradualidad. Junto a los principios pedagógicos de continuidad, secuencia e integración. Esto dado que se busca la continuidad de estudio en la educación superior, sea esta técnico profesional o profesional.

--	--

Áreas	Dimensiones por Áreas con sus Descriptores
Gestión de Recursos	<p data-bbox="516 947 1362 989">Recursos Humanos</p> <ul data-bbox="565 1003 1362 1150" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="565 1003 1362 1150">• Existen para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI. <p data-bbox="516 1224 1362 1476">A través del proceso de gestión el director efectúa un monitoreo constante del desarrollo de las actividades de docentes y paradocentes con la finalidad de mantener información que permita tomar las decisiones correspondientes.</p> <ul data-bbox="565 1556 1362 1703" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="565 1556 1362 1703">• Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales <p data-bbox="516 1776 1362 1862">En el proceso de gestión del equipo directivo del Colegio, la comunicación de las metas y objetivos anuales de la</p>

institución son entregados en la cuenta pública.

Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos

- 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.

La subdirección Administrativa tiene como propósito ir en apoyo del quehacer educativo del colegio y asesorar a rectoría en todas aquellas materias atinentes a su área.

Su estructura está conformada por:

1. Departamento Administrativo y Personal
2. Departamento de Contabilidad
3. Departamento de Informática.
4. Departamento de Medios y Recursos Educativos.
5. Departamento de Apoyo Administrativo corresponde a las estructuras funcionales de:

- Personal
- Registro curricular
- Aseo y Mantención
- Adquisiciones
- Departamento de contabilidad:

Corresponde a la estructura de apoyo al ingreso y egreso del recurso financiero.

Procesos de Soporte y Servicios

- 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

	<p>servicios.</p> <p>No se encuentra especificado en el proyecto educativo institucional.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------

ANALISIS DE LOS DATOS DE LAS DIMENSIONES

Análisis N°1

Valoración máxima: 35 puntos

Puntaje Obtenido: 35 puntos

Área de gestión: Liderazgo

Dimensiones: Visión Estratégica y Planificación -Conducción y Guía - Información y Análisis

Conclusión: Se efectuó la valoración correspondiente y en estas dimensiones con sus respectivos descriptores no es necesario efectuar modificaciones.

Análisis N°2

Valoración Máxima: 55 puntos

Puntaje Obtenido: 49 puntos

Área de Gestión: Gestión Curricular

Dimensiones: Organización Curricular - Preparación de la Enseñanza - Acción Docente en el Aula - Evaluación de la implementación Curricular

Los siguientes descriptores realizada la evaluación requieren intervenidos en la institución con la finalidad de lograr su completa realización en la institución.

- 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 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.

Conclusión: Se efectuó la valoración correspondiente y en estas dimensiones es necesario efectuar modificaciones para lograr que se incorporen al desarrollo de la institución cabalmente.

Análisis N°3

Valoración máxima: 25 puntos

Puntaje Obtenido: 23 puntos

Área de gestión: Gestión Convivencia Escolar

Dimensiones: Convivencia Escolar en función del PEI - Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes.

Los siguientes descriptores realizada la evaluación requieren intervenidos en la institución con la finalidad de lograr su completa realización en la institución.

- Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso

Conclusión: Se efectuó la valoración correspondiente y en estas dimensiones es necesario efectuar modificaciones para lograr que se incorporen al desarrollo de la institución cabalmente.

Análisis N°4

Valoración máxima: 30 puntos

Puntaje Obtenido: 24 puntos

Área de gestión: Gestión de Recursos

Dimensiones: Recursos Humanos - Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos - Procesos de Soporte y Servicios.

Los siguientes descriptores realizada la evaluación requieren intervenidos en la institución con la finalidad de lograr su completa realización en la institución.

- Existen 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.
- 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.
- 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.

Conclusión: Se efectuó la valoración correspondiente y en estas dimensiones es necesario efectuar modificaciones para lograr que se incorporen al desarrollo de la institución cabalmente.

Área Liderazgo	
DIMENSION	EVIDENCIA
Visión Estratégica y Planificación Existen prácticas de Planificación del Establecimiento.	Se efectúa proceso de planificación escolar al inicio del año académico para cada asignatura y nivel, contemplando los planes y programas del ministerio de educación y las necesidades educativas especiales.
Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades.	Se efectúa una revisión del PEI una vez al año una vez terminado las clases lectivas en un consejo de profesores ampliado.
Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.	Se efectúan reuniones periódicas del equipo directivo en el cual se evalúan los objetivos y metas que han logrado y aquellas por realizar entendiendo que el cumplimiento de ellas permite que es sistema funcione coherentemente.

<p>Conducción y Guía</p> <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>El director y el equipo directivo participan semanalmente en el consejo de profesores y en las reuniones de apoderados para estar presente y guiar el proyecto educativo institucional.</p>
<p>Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.</p>	<p>Se efectúa encuesta de satisfacción a los padres y apoderados, además incorpora a los estudiantes en dicha instancia.</p>
<p>Información y Análisis</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>La dirección plantea desde un principio la importancia de normar y regular la convivencia escolar, para ello promovió la realización y existencia de un manual de convivencia escolar y reglamento interno.</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 anual.</p>	<p>El Director al inicio del año escolar efectúa la cuenta pública de la institución en el cual presenta una rendición de cuentas y uso de recursos de la institución. Al ser de carácter público y se invita a toda la comunidad escolar, estudiantes, centro de padres, padres y apoderados.</p>

Área Gestión Curricular	
Dimensión	Evidencia
<p>Organización Curricular</p> <p>Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización.</p>	<p>En el proceso de planificación anual los profesores y el equipo técnico pedagógico efectúan la coordinación en la cual articulan el marco curricular, el plan de estudio, el plan anual, PEI y la calendarización ajustándose a las fechas entregadas por el Mineduc.</p>
<p>Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los Objetivos de aprendizajes o Aprendizajes esperados, según</p>	<p>Cada ciclo cuenta con una coordinadora que se encarga de revisar que los objetivos de aprendizajes y aprendizajes esperados estén en concordancia con las</p>

corresponda.	planificaciones y desarrollo durante el año académico.
<p>Preparación de la Enseñanza</p> <p>Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.</p>	Cada coordinador de ciclo efectúa la revisión, articulación y coherencia de los programas de estudio, además se realiza acompañamiento a los docentes en el aula.
Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.	Dependiendo de las evaluaciones que obtiene los estudiantes se efectúa retroalimentación y los contenidos se orientan a los procesos de aprendizaje 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.	Los coordinadores de cada ciclo revisan las evaluaciones antes de ser efectuadas y que tengan coherencia con los aprendizajes y contenidos vistos en el aula, y las estrategias de enseñanza.
<p>Acción Docente en el Aula</p> <p>Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.</p>	Se efectúa análisis de los resultados de los estudiantes, para determinar junto con los profesores estrategias que permitan obtener mejores resultados.
Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.	En el proceso de selección el perfil del profesor establece profesionales que tengan altas expectativas a los logros que puedan tener los 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.	El espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza dado que la cantidad de estudiantes y requerimientos de aula se adecuan a ello.
<p>Evaluación de la Implementación Curricular</p> <p>Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.</p>	Los coordinadores de ciclo revisan periódicamente la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales, con la finalidad de retroalimentar y orientar los procesos de planificación docente.

Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular.	Los procesos de evaluación durante los dos semestres se ciñen a los aprendizajes en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular. Existiendo evaluaciones de nivel en cada semestre y contrastar con los objetivos para cada curso.
Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.	Al finalizar cada semestre se realiza el análisis de las coberturas curriculares y se efectúan los ajustes necesarios según los plazos estipulados en el calendario anual.

Plan de Mejoramiento

Las siguientes propuestas tienen por objetivo, presentar las mejoras que se llevarán a cabo en el establecimiento Educacional Altazol del Maipo. Abordan las cuatros áreas de Gestión con sus respectivas dimensiones, estableciendo las áreas de implementación, la difusión y acciones a ejecutar, determinar los responsables , así como los orígenes de los recursos para implementarlas y determinar los fines y propósitos del plan.

El siguiente gráfico da cuenta de los cuatro aspectos que siempre deben ser considerados para establecer un Plan de Mejoramiento



El tiempo estimado para la aplicación del plan, que se detallará a continuación, es de un año. Confiamos en que las mejoras sugeridas, contribuirán al logro de los objetivos que el establecimiento educacional se ha propuesto, es decir, ser un colegio de excelencia en la zona de Champa.

El compromiso de toda la Unidad Educativa: Dirección, Coordinadores, Inspectoría General, Docentes, Padres y Apoderados y Alumnos, permitirá el éxito de las propuestas planteadas. Una vez transcurrido el año, la evaluación de las Mejoras planteadas es imprescindible, para continuar creciendo como Institución Educativa, no tan sólo en el aspecto académico, sino también como formadores de jóvenes.

El Plan de mejoramiento Educativo se centra en la consolidación de sistemas de trabajo a partir de la instalación de procesos de Mejoramiento continuo, representado a través del siguiente esquema:



Plan de Mejoramiento Colegio Altazol del Maipo					
Área de Implementación	Difusión	Acciones	Responsables	Origen de los Recursos	Fines y Propósitos del Plan
Curricular	Se realiza al inicio del año Académico	Proyecto de Aumento de niveles en la Comprensión Lectora	Coordinación Académica y Profesores del área Lenguaje	Cuadernillos de trabajo específicos con textos seleccionados	Mejorar los niveles de Comprensión Lectora de los estudiantes

Curricular	Se realiza al inicio del año Académico	Proyecto Galileo de Matemática	Coordinación Académica y Profesores del área Matemática	Cuadernillos de trabajo específicos con ejercicios tipo y solucionarios seleccionados	Mejorar los niveles de conocimiento, habilidades y destrezas en el área de las Matemáticas.
Curricular	Consejo de Profesores y consejo de curso de los estudiantes.	Sistema de medición externo para evaluaciones	Director y Coordinadores de Ciclo	Sostenedor-Presupuesto anual	Tener un parámetro del nivel de logro con respecto a las Pruebas Estandarizadas
Infraestructura	A través del Centro de Padres y Centro de Alumnos	Postulación a Proyecto para equipar salas con Data y Computador	Dirección del Colegio	Instalación de Computadores y Data	Educar en las nuevas tecnologías de la información
Infraestructura	A través del Centro de Padres y Centro de	Patio Techado	Dirección del colegio	Sistema de techado de lona impermeable con filtro	Lograr desarrollar actividades deportivas como

	Alumnos			UV para uno de los patios	culturales cubiertas.
Gestión de Recursos Humanos	Consejo de Profesores	Perfeccionamiento Docente	Dirección Académica	Presupuesto anual, Sistema de Becas y Pasantías, además de sistema de copago con el profesional.	Lograr perfeccionamiento Docente en el área de Ciencias , Lenguaje, Educación Física, Historia e Idioma.
Convivencia Escolar	Consejo de Profesores y Reunión de Apoderados de los niveles involucrados	Inducción a los niveles de 1º básico, 4º básico, 1º medio y 3º medio.	Coordinadores de Ciclo	Son otorgados por la Dirección del Colegio para desayuno con los estudiantes, padres y apoderados.	Lograr la inducción a los niveles indicados para mayor compromiso de los Padres y Apoderados con los objetivos a lograr por parte de los estudiantes
Convivencia Escolar	Centro de Padres y Centro de Alumnos	Campeonato inter-escolar de Voleibol y Baby-	Coordinadores de Ciclo y Profesores de Educación Física	Dirección, Centro Padres y Centro de Alumnos	Vincular la institución con la comunidad y otros establecimientos

		Fútbol.			os del sector
Convivencia Escolar	Centro de Padres y Centro de Alumnos	Vinculació n con el Medio Universitar io y Técnico Profesiona l.	Director y Coordinador de Ciclo de Media	Dirección, Centro Padres y Centro de Alumnos	Vincular a los estudiantes con las alternativas de Estudio Superior y Técnico Profesional, además de Instituciones, Becas y Financiamient o.

A continuación se detalla las acciones del Plan de Mejoramiento establecidas para el Colegio Altazol del Maipo.

Área de Implementación	Curricular
Difusión	Se realiza al inicio del año académico con los Docentes y Estudiantes de los cursos a intervenir.
Acciones	Proyecto de aumento de niveles en la Comprensión Lectora
Responsables	Coordinación Académica y Profesores del área Lenguaje.
Origen de los Recursos	Cuadernillos de trabajo específicos con textos seleccionados para los diferentes cursos.

Fines y Propósitos del Plan	Mejorar los niveles de Comprensión Lectora de los estudiantes, considerando evaluaciones y parámetros equivalentes a estándares.
------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Área de Implementación	Curricular
Difusión	Se realiza al inicio del Año Académico con los Docentes y Estudiantes de los cursos a intervenir.
Acciones	Proyecto Galileo de Matemática
Responsables	Coordinación Académica y Profesores del área Matemática.
Origen de los Recursos	Cuadernillos de trabajo que busca desarrollar las habilidades y competencias matemáticas, relacionando los conocimientos de cada nivel. Para ello se emplea la metodología de resolución de problemas.
Fines y Propósitos del Plan	Mejorar los niveles de conocimiento, habilidades y destrezas en el área de las matemáticas, con el objetivo de lograr competencias específicas.

Área de	Curricular.
----------------	-------------

Implementación	
Difusión	Consejo de Profesores y Consejo de curso de los estudiantes.
Acciones	Sistema de medición externo para evaluaciones.
Responsables	Director y coordinadores de ciclo.
Origen de los Recursos	Sostenedor-Presupuesto anual.
Fines y Propósitos del Plan	Tener un parámetro respecto del nivel de logro en las evaluaciones de nivel con respecto a las pruebas estandarizadas.

Área de Implementación	Infraestructura
Difusión	A través del Centro de Padres y Centro de Alumnos
Acciones	Postulación a Proyecto para que cada sala cuente con su data y computador
Responsables	Dirección del Colegio
Origen de los Recursos	Postulación a Proyecto Enlace.
Fines y Propósitos del Plan	Educar en las nuevas tecnologías de la información

Área de Implementación	Infraestructura
Difusión	

	A través del Centro de Padres y Centro de Alumnos
Acciones	Patio Techado
Responsables	Dirección del Colegio
Origen de los Recursos	Sistema de techado de lona impermeable con filtro UV para uno de los patios.
Fines y Propósitos del Plan	Lograr desarrollar actividades deportivas como culturales cubiertas.

Área de Implementación	Gestión de recursos humanos
Difusión	Consejo de profesores
Acciones	Perfeccionamiento docente
Responsables	Dirección académica
Origen de los Recursos	Presupuesto anual, sistema de becas y pasantías, además de sistema de copago con el profesional.
Fines y Propósitos del Plan	Lograr perfeccionamiento docente en el área de las ciencias ciencia, lenguaje, educación física, historia e idioma.

Área de Implementación	Convivencia escolar
Difusión	Centro de padres y centro de alumnos

Acciones	Campeonato inter-escolar de voleibol y baby-futbol.
Responsables	Coordinadores de ciclo y profesores de educación física
Origen de los Recursos	Dirección, centro padres y centro de alumnos
Fines y Propósitos del Plan	Vincular la institución con la comunidad y otros establecimientos del sector

Área de Implementación	Convivencia escolar
Difusión	Consejo de profesores y reunión de apoderados.
Acciones	Inducción a los niveles de 1º básico, 4º básico, 1º medio y 3º medio.
Responsables	Coordinadores de ciclo y profesores jefes
Origen de los Recursos	Son otorgados por la dirección del colegio, efectuar desayuno con los estudiantes, padres y apoderados donde se exponga la misión, visión y objetivos del colegio para los padres-apoderados y estudiantes.
Fines y Propósitos del Plan	Lograr la inducción de los estudiantes en los diferentes niveles para lograr mayor compromiso con los objetivos de la institución.

Área de Implementación	Convivencia escolar
Difusión	Centro de padres y centro de alumnos
Acciones	Vinculación con el medio universitario y técnico profesional.
Responsables	Director y coordinador de ciclo de media
Origen de los Recursos	Dirección, centro padres y centro de alumnos
Fines y Propósitos del Plan	Vincular a los estudiantes con las alternativas de estudio superior y técnico profesional, además de instituciones, becas y financiamiento.

Conclusión

El Plan de Mejoramiento Educativo, es una herramienta que permite a los Establecimientos Educacionales, insertarlos en la lógica del Mejoramiento Continuo. Atender a los aprendizajes del estudiante, mediante el compromiso de la Comunidad Educativa, gracias a la participación y el trabajo en el logro de los objetivos propuestos al inicio del año escolar.

Esta herramienta de Gestión permite al colegio abordar cuatro áreas de procesos que se deberán considerar habitualmente, estas áreas son: Gestión de Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos. Al efectuar la presente investigación diagnóstica en el Colegio Altazol del Maipo, observamos algunos aspectos que debían ser mejorados.

El Plan de Mejoramiento planificado para el establecimiento educacional, pretende proponer las acciones que se deben llevar a cabo para superar las falencias encontradas.

Finalmente, la presente investigación permitirá adquirir las acciones que permitirán implementar las actividades, en razón de mejorar la calidad y la gestión.

Bibliografía

Plan de Gestión, Proyecto de Integración Escolar, Colegio Altazol del Maipo 2014.

Plan de Convivencia Escolar, Colegio Altazol del Maipo 2014.

Orientaciones Técnicas para Liderar un Plan de Mejoramiento Educativo, Mineduc, 2013.

Norma EFQM actualizada, 2010.

Magister en Educación, Tomo 3, Universidad Miguel de Cervantes, 2005