



UNIVERSIDAD  
MIGUEL DE CERVANTES  
AUTÓNOMA



**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD**

**Trabajo de Grado II**

**“DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO  
EDUCATIVO ESCUELA RAIMAPU”**

**Estudiante: Rodrigo Javier Jiménez Cruz**

**Temuco-Chile  
2012**

# ÍNDICE

CONTENIDO		PAGINA
	INDICE	2
I.	INTRODUCCIÓN	6
II.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN.	8
2.2.	EL SISTEMA EDUCACIONAL CHILENO	12
2.3.	CURRICULUM: DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN.	12
2.3.1.	CURRICULUM OCULTO.	12
2.3.2.	CURRICULUM FORMAL.	14
2.3.3.	CURRICULUM REAL.	15
2.4.	PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.	15
2.5.	LEY DE SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL.	19
2.6.	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	20
2.7.	PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	21
2.7.1.	ESTÁNDAR MÍNIMO DEL PLAN Y ESTRUCTURA	24
2.7.1.1.	El diagnostico.	24
2.7.1.2.	Los resultados educativos.	24
2.7.1.3.	Mejoría de prácticas	24
2.7.1.4.	La evaluación del plan	25
III.	DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO	26
3.1.	SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR	26
3.1.1.	Reseña Histórica	26
3.1.2.	Síntesis de Antecedentes del Entorno	27
3.2.	MARCO FILOSÓFICO CURRICULAR.	28
3.2.1.	VISIÓN	28
3.2.2.	IDENTIDAD Y VISIÓN	29
3.3.	SÍNTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGÓGICOS	30
3.3.1.	Niveles, Horario y Matricula.	30
3.3.2.	Resultados de Mediciones Externas.	30

<b>3.3.3.</b>	<b>Infraestructura.</b>	<b>31</b>
<b>3.3.4.</b>	<b>Antecedentes Adicionales.</b>	<b>32</b>
<b>3.4.</b>	<b>ASPECTOS OPERATIVOS DEL PEI.</b>	<b>33</b>
<b>3.4.1.</b>	<b>Metas.</b>	<b>33</b>
<b>a.</b>	<b>Gestión de Liderazgo.</b>	<b>33</b>
<b>b.</b>	<b>Gestión Curricular.</b>	<b>34</b>
<b>c.</b>	<b>Gestión de Convivencia.</b>	<b>34</b>
<b>d.</b>	<b>Gestión de Resultados.</b>	<b>35</b>
<b>e.</b>	<b>Gestión de Recursos.</b>	<b>35</b>
<b>3.5.</b>	<b>LÍNEAS DE ACCIÓN Y PROYECTOS ESPECÍFICOS.</b>	<b>35</b>
<b>a.</b>	<b>Perfil del Docente.</b>	<b>35</b>
<b>b.</b>	<b>Perfil del Estudiante.</b>	<b>36</b>
<b>c.</b>	<b>Desarrollo de Proyectos al Interior del Establecimiento.</b>	<b>37</b>
<b>3.6.</b>	<b>DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERATIVA.</b>	<b>38</b>
<b>a.</b>	<b>Estamento Directivo.</b>	<b>38</b>
<b>b.</b>	<b>Estamento Docente.</b>	<b>39</b>
<b>c.</b>	<b>Estamento Paradocente.</b>	<b>39</b>
<b>d.</b>	<b>Personal Auxiliar.</b>	<b>39</b>
<b>e.</b>	<b>Los equipos de trabajo, roles, funciones y responsabilidades.</b>	<b>40</b>
<b>3.7.</b>	<b>DIMENSIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERA.</b>	<b>41</b>
<b>3.7.1.</b>	<b>Fase de Acción, Seguimiento y Evaluación.</b>	<b>42</b>
<b>3.7.2.</b>	<b>Cronograma de evaluación y seguimiento.</b>	<b>43</b>
<b>IV.</b>	<b>ANÁLISIS DEL DIAGNOSTICO SITUACIONAL Y DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES.</b>	<b>45</b>
<b>4.1.</b>	<b>ÁREA LIDERAZGO.</b>	<b>47</b>
<b>4.1.1.</b>	<b>Visión estratégica y planificación.</b>	<b>47</b>
<b>4.1.2.</b>	<b>Conducción y guía.</b>	<b>48</b>
<b>4.1.3.</b>	<b>Información y análisis.</b>	<b>49</b>
<b>4.2.</b>	<b>ÁREA GESTIÓN CURRICULAR.</b>	<b>50</b>
<b>4.2.1.</b>	<b>Organización curricular.</b>	<b>50</b>

4.2.2.	Preparación de la enseñanza.	51
4.2.3.	Acción docente en el aula.	53
4.2.4.	Evaluación de la implementación curricular.	54
4.3.	<b>ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR.</b>	56
4.3.1.	Convivencia escolar en función del PEI.	56
4.3.2.	Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus aprendizajes.	57
4.4.	<b>ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS.</b>	58
4.4.1.	Recursos humanos.	58
4.4.2.	Recursos financieros, materiales y tecnológicos.	59
4.4.3.	Procesos de soporte y servicios.	60
V.	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	62
5.1.	<b>ASPECTOS INSTITUCIONALES QUE IMPACTAN LOS APRENDIZAJES, QUE DEBEN SER MEJORADOS.</b>	64
5.1.1.	Descripción por dimensiones y conclusiones de Liderazgo.	64
5.1.2.	Descripción por dimensiones y conclusiones de Gestión Curricular.	65
5.1.3.	Descripción por dimensiones y conclusiones de convivencia escolar.	66
5.1.4.	Descripción por dimensiones y conclusiones de gestión de recursos.	66
VI.	<b>PLAN DE MEJORAMIENTO</b>	67
6.1.	<b>OBJETIVO GENERAL.</b>	67
6.2.	<b>IMPLEMENTACIÓN Y MEJORÍA DE PRÁCTICAS SEGÚN ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	68
6.2.1.	Implementación 1	68
6.2.2.	Implementación 2	68
6.2.3.	Implementación 3	69
6.2.4.	Implementación 4	69
6.2.5.	Implementación 5	70

<b>6.2.6.</b>	<b>Implementación 6</b>	<b>70</b>
<b>6.2.7.</b>	<b>Implementación 7</b>	<b>71</b>
<b>6.2.8.</b>	<b>Implementación 8</b>	<b>71</b>
<b>6.2.9.</b>	<b>Implementación 9</b>	<b>72</b>
<b>6.2.10.</b>	<b>Implementación 10</b>	<b>73</b>
<b>6.3.</b>	<b>ACCIONES A EJECUTAR, RECURSOS, SEGUIMIENTO Y CORRECCIONES.</b>	<b>74</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>84</b>

## **I.- INTRODUCCIÓN**

Los procesos de enseñanza, hoy en día revisten una serie de complejidades debido a los variados contextos donde se llevan a cabo y a las diversas relaciones que se deben generar entre los actores educativos; por una parte, los profesores y profesoras se ven en la necesidad de mantener vigentes los conocimientos y desarrollar nuevas competencias específicas de cada disciplina curricular, tanto en materias pedagógicas como didácticas y por otra, las instituciones educativas tienen la gran responsabilidad de generar ambientes propicios y adecuados para el aprendizaje de todos sus estudiantes y, de implementar procesos de mejoramiento continuo al interior de su comunidad educativa.

Desde esta perspectiva, el Ministerio de Educación, ha implementado normativas tendientes a la mejora del proceso enseñanza aprendizaje, para garantizar la calidad de la educación en conjunto con mejorar la gestión al interior de los establecimientos educacionales. De este modo, la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP) tiene como objetivos la asignación de recursos adicionales por concepto de subvención a los estudiantes con índices de vulnerabilidad; asigna y establece compromisos por parte de los actores educativos, para mejorar la calidad de la enseñanza, dentro de los cuales se enmarcan compromisos institucionales y pedagógicos. Dentro de estos compromisos, que deben cumplir los establecimientos educacionales se sitúa la elaboración y cumplimiento de un Plan de Mejoramiento Educativo, que debe ser elaborado con la participación de la comunidad escolar, que contemple acciones desde el primer nivel de transición hasta octavo año básico en las siguientes áreas: Gestión Curricular, Liderazgo, Convivencia Escolar y Gestión de Recursos.

De este modo, el presente Trabajo de Tesis incorpora la elaboración de un Plan de Mejoramiento Educativo para la Escuela Raimapu, siguiendo los siguientes núcleos temáticos que dan la estructura a dicho plan: Diagnostico de la Situación Inicial del Establecimiento Educativo, en cuanto a las áreas de Gestión Institucional; Análisis de los Resultados del Diagnostico y finalmente, la

Elaboración de un Plan Estratégico (Plan de Mejoramiento Educativo, PME) para la Escuela.

## **II.- MARCO TEÓRICO**

## **2.1.- CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

En los últimos años, la educación chilena vive un acelerado proceso de cambio, producto de las nuevas teorías de aprendizaje y la incorporación de nuevas normativas educacionales implementadas por el Ministerio de Educación, las que se ven plasmadas en la actual Reforma Educacional.

Según el artículo 2º de la Ley Orgánica Constitucional de la Enseñanza Nº 18.962 (LOCE), “La educación es el proceso permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo moral, intelectual, artístico, espiritual y físico mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas, enmarcados en nuestra identidad nacional, capacitándolas para convivir y participar en forma responsable y activa en la comunidad”. En su artículo 4º, se establece que la educación se manifiesta a través de la enseñanza formal y de la enseñanza informal:

La enseñanza formal es aquella que, estructurada científicamente, se entrega de manera sistemática. Está constituida por niveles que aseguran la unidad del proceso educativo y facilitan la continuidad del mismo a lo largo de la vida de las personas.

Se entiende por enseñanza informal a todo proceso vinculado con el desarrollo del hombre y la sociedad, facilitado por la interacción de unos con otros y sin la tuición del establecimiento educacional como agencia institucional educativa. Se obtiene en forma no estructurada y sistemática del núcleo familiar, de los medios de comunicación y, en general, del entorno en la cual está inserta.

La educación, hoy y siempre, queda afectada por la realidad de la sociedad que le envuelve. Como proceso de desarrollo personal y social, ha de tener como referente precisamente el contexto en el que se inscribe, sirve, e



incluso trata de mejorar y transformar. Debido a que “los cambios sociales, culturales y económicos inciden de forma determinante en los planteamientos educativos, y como tales, exigen modificaciones estructurales (sistemas educativos) y modificaciones en las propias prácticas, de las que no pueden aislarse los propios procesos de investigación y reflexión” (José Tejada Fernández, 2001).

El concepto de educación, según la ley general de educación LGE implica un proceso permanente, contenidos conocimientos y valores enfocados a los criterios; en el cual el proceso educativo deberá asegurarse la participación activa del educando, estimulando su iniciativa y su sentido de responsabilidad social para alcanzar los fines a que se refiere el artículo 7.

En el Informe de Jacques Delors presentado a la UNESCO, señala que “el sueño principal de la Comisión es construir una sociedad educativa basada en la adquisición, actualización y el uso de los conocimientos. De este modo parece necesario imponer el concepto de educación para toda la vida con sus ventajas de flexibilidad, diversidad y accesibilidad en el tiempo y el espacio, y a su vez, exige relacionarse con el mundo y quienes rodean al sujeto”. Desde esta perspectiva, la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser:

- Aprender a Conocer, combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
- Aprender a Hacer, a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también,

aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

- Aprender a Vivir Juntos, desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.
- Aprender a Ser, para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar, etc.

Desde esta perspectiva Delors (1996) define que “La educación es también una experiencia social, en la que el niño va conociéndose, enriqueciendo sus relaciones con los demás, adquiriendo las bases de los conocimientos teóricos y prácticos. Esta experiencia debe iniciarse antes de la edad escolar obligatoria según diferentes formas en función de la situación, pero las familias y las comunidades locales deben involucrarse”. Por lo tanto, “Educar hoy exige adaptarse cultural, social, laboral, profesional y personalmente al ritmo del cambio y su velocidad, cifrado en claves de nuevas concepciones culturales, de producción, de relaciones sociales, económicas e industriales, etc.”, (José Tejada Fernández, 2001).

La educación tiene la misión de contribuir a que los alumnos desarrollen las capacidades necesarias para desenvolverse como ciudadanos de la sociedad. Estas capacidades tienen que ver con la adquisición de conocimientos dentro de una serie de disciplinas, pero no se agotan en ellas. La

educación también debe abordar temas cruciales que en la actualidad son prioritarios por sus evidentes repercusiones en la sociedad: la violencia las desigualdades y discriminaciones, la solidaridad entre las sociedades, la degradación del medio ambiente, etc. Los esfuerzos educativos deben dirigirse a que “el alumnado entienda estos problemas y elabore un juicio crítico respecto a ellos, desarrollando actitudes y comportamientos responsables” (Bartolomé, Cabrera, Espín, Marín y Rodríguez, 1998), para lo cual es necesario conocer como la educación aborda el tema de la diversidad cultural y los prejuicios étnicos que se pueden originar a partir de la convivencia de culturas diferentes.

Desde una perspectiva social, en la actualidad, existen organizaciones mundiales encargadas de regular la educación para superar las diferencias culturales y sus repercusiones sociales, entre las cuales se encuentra la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005), la cual define la cultura como “El conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que caracterizan una sociedad o grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias” (UNESCO, 2002).

Toda sociedad posee una cultura general producto del contexto en que se inserta dicha sociedad, la que según Berrios, 2004 define como: “el conjunto de valores materiales y espirituales, así como de los procedimientos para crearlos, aplicarlos y transmitirlos, obtenidos por el ser humano en el proceso de la practica histórico-social”, estos conceptos se encuentran presentes en los modelos educativos actuales dentro de las políticas del MINEDUC.

## **2.2.- EL SISTEMA EDUCACIONAL CHILENO**

La reforma educacional chilena se ha ido desarrollando con ritmos de adaptación progresivos y continuos, buscando instaurar escenarios de educación

descentralizados y abiertos a las demandas sociales, otorgando a los procesos de enseñanza-aprendizaje mayor flexibilidad, adaptándose a los cambios profundos del sistema social en general. Esta reforma no tiene un solo y exclusivo hito, sino que su avance depende de las condiciones de entorno y de las capacidades crecientes que desarrollen sus actores para llevarlas a cabo.

### **2.3.- CURRÍCULUM: DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN.**

El currículum ha sido dividido para su estudio en ***currículum oculto***, ***currículum formal*** y ***el currículum real*** y de esta manera poder abarcar todas aquellas actividades que surgen en el proceso educativo y que no sólo son para transmitir conocimientos, sino actitudes y habilidades a los estudiantes que les permitan desenvolverse adecuadamente en un mundo de cambios vertiginosos.

#### **2.3.1.- CURRÍCULUM OCULTO.**

El término ***currículum oculto*** fue trabajado primeramente por el pedagogo estadounidense Philip W. Jackson, en la década de 1960, quien al analizar los resultados de sus investigaciones etnográficas en centros estudiantiles, pone al descubierto para la teoría educativa y curricular, un conjunto de fenómenos educativos que tienen como característica especial el ser implícito y desarrollarse simultáneamente con los procesos abiertos de escolarización. Jackson lo define como algo distinto del currículum formal, según lo que define como “...*el conjunto de sistemas de recompensas y poder que existe en el grupo escolar, por el cual los alumnos aprenden a conformar sus valores sociales, de acuerdo con la normativa y jerarquía social existentes en el momento histórico determinado*”. Apple (1986) habla de una enseñanza a los niños, como el modo de relacionarse con la estructura de la autoridad de la colectividad a la que se pertenece.

Este conjunto de fenómenos es lo que Jackson denominará con el nombre de "**currículum oculto**", el que se revela como un importante hecho del sistema escolar, desarrollado paralela y simultáneamente al currículum oficial o abierto. Su importancia esencial reside en su interpelación a lo más profundo de la vida en la escuela, que representa de este modo, una de las claves para el verdadero entendimiento de los hechos que allí ocurren, al involucrar aspectos que se relacionan con la selección de los contenidos de enseñanza, el aprendizaje de los/as estudiantes, la asimilación de las normas que rigen una comunidad escolar, las acciones de los maestros y la internalización de la cultura de la sociedad en que se enmarca el centro escolar. Otra referencia en cuanto al currículum oculto se establece como sigue: "*...Éste en contraposición a la noción de currículum formal, no surge de los planes de estudio ni de la normatividad imperante en el sistema, sino que es una derivación de ciertas prácticas institucionales que son tal vez más efectivas para la reproducción de conductas, actitudes...*" **Órnelas (1999; pp.50)**. El currículum oculto se entenderá como aquella disciplina institucional que exige un orden, una línea a seguir en cuanto a comportamientos, actitudes. Su importancia radica en que a partir del ejemplo como profesores dentro de una institución, se puede generar con gran eficiencia lo que se espera en el alumnado. Se retomará lo que expone Arciniegas (1992) citado por Casarini (1999: pp. 9) "*...(El currículum oculto) es proveedor de enseñanzas encubiertas, latentes, enseñanzas institucionales no explícitas, brindadas por la escuela...*". Con respecto al aprendizaje del currículum oculto, Órnelas (1999: pp. 51) comenta "*...En el currículum oculto se aprende no por lo que en los libros o las lecciones de los maestros y los profesores se dice, sino por sus actitudes y las relaciones sociales que establecen entre ellos y los estudiantes. Nociones como pasividad, repetición y respeto... no aparecen como elementos del currículum formal y, sin embargo, se reproducen en las aulas no por lo que se dice, si no por lo que se hace...*".

Según el planteamiento de los autores señalados, la noción de currículum oculto sugiere que se trata de una dimensión curricular que se ha ocultado de la planificación tecnológica y que incide de una manera inconsciente en los profesores y el Alumnado a través de las interacciones y situaciones didácticas entre ellos. Con lo anterior se puede apreciar que no está explicitado dentro de los programas de manera formal, pero que de todas formas se utiliza como un reforzador de las normas básicas sociales. El currículum oculto actúa en las áreas de valores, conductas y cualidades personales, reproduce ideologías, las relaciones de la escuela corresponden o replican la división social del trabajo, algunos rasgos característicos y evidentes, serían: la enajenación, la disciplina, la puntualidad y respeto de la jerarquía, tareas rutinarias, etc.

### **2.3.2.- CURRÍCULUM FORMAL.**

Se entenderá por currículum formal: "*...a la planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje con sus correspondientes finalidades y condiciones académico-administrativas; lo específico del currículum formal es su legitimidad racional, su congruencia formal que va desde la fundamentación hasta las operaciones que lo ponen en práctica, sostenidas por una estructura académica, administrativa, legal y económica...*" **Casarini (1999; pp. 7 y 8)**. Esta definición da las pautas para considerar al currículum formal como aquello que nos "*...da forma y contenido a un conjunto de conocimientos abstractos, habilidades y destrezas prácticas...*" Órnelas (1999; pp. 50).

### **2.3.3.- CURRÍCULUM REAL.**

Por su parte, el currículum real o vivido consiste en *"...la puesta en práctica del currículum formal con las inevitables y necesarias modificaciones que requiere la contrastación y ajuste entre un plan curricular y la realidad del aula..."* **Casarini (1999; pp. 8)**. Según Casarini (1999), como profesores siempre se han enfrentado a la disyuntiva que presenta el desarrollo de objetivos bien planteados por una institución educativa con el fin de que el alumnado aprenda, y lo que se debe hacer en el aula para poder llevar a todo el alumnado hacia un mismo fin. Es el estar frente a diversos puntos de vista, concepciones, maneras de ser y circunstancias personales del alumnado y que se tiene la gran misión de integrarlas, de buscar la sinergia entre ellos, tanto el profesorado y la institución educativa en su conjunto, para lograr la consigna principal de las que se es responsable, y que es la de "formar personas".

#### **2.4.- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.**

Se puede afirmar que *"... enseñanza y aprendizaje forman parte de un único proceso que tiene como fin la formación del estudiante; la referencia etimológica del término enseñar puede servir de apoyo inicial: enseñar es señalar algo a alguien. No es enseñar cualquier cosa; es mostrar lo que se desconoce..."* Hernández (1989).

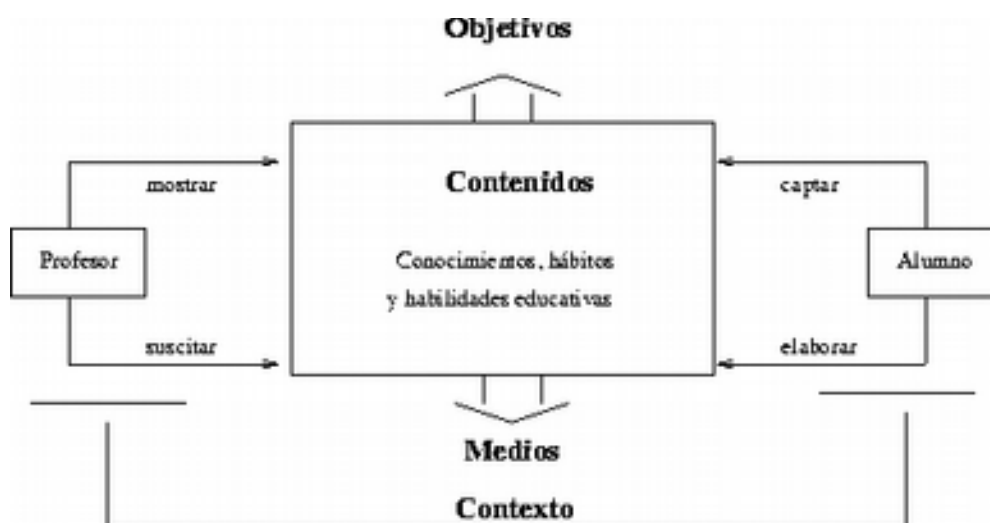
*"...Esto implica que hay un sujeto que conoce (el que puede enseñar), y otro que desconoce (el que puede aprender). El que puede enseñar, quiere enseñar y sabe enseñar (el profesor); El que puede aprender quiere y sabe aprender (el alumno). Ha de existir pues una disposición por parte de alumno y profesor.*

*Aparte de estos agentes, están los contenidos, esto es, lo que se quiere enseñar o aprender (elementos curriculares) y los procedimientos o instrumentos para enseñarlos o aprenderlos (medios). Cuando se enseña algo es*

para conseguir alguna meta (objetivos). Por otro lado, el acto de enseñar y aprender acontece en un marco determinado por ciertas condiciones físicas, sociales y culturales (contexto)..." **David Escudero Mancebo, Proyecto Docente; Valladolid 1999.**

La siguiente figura esquematiza el proceso enseñanza-aprendizaje detallando el papel de los elementos básicos

Elementos del proceso Enseñanza-aprendizaje, según David Escudero Mancebo, Proyecto Docente; Valladolid 1999.



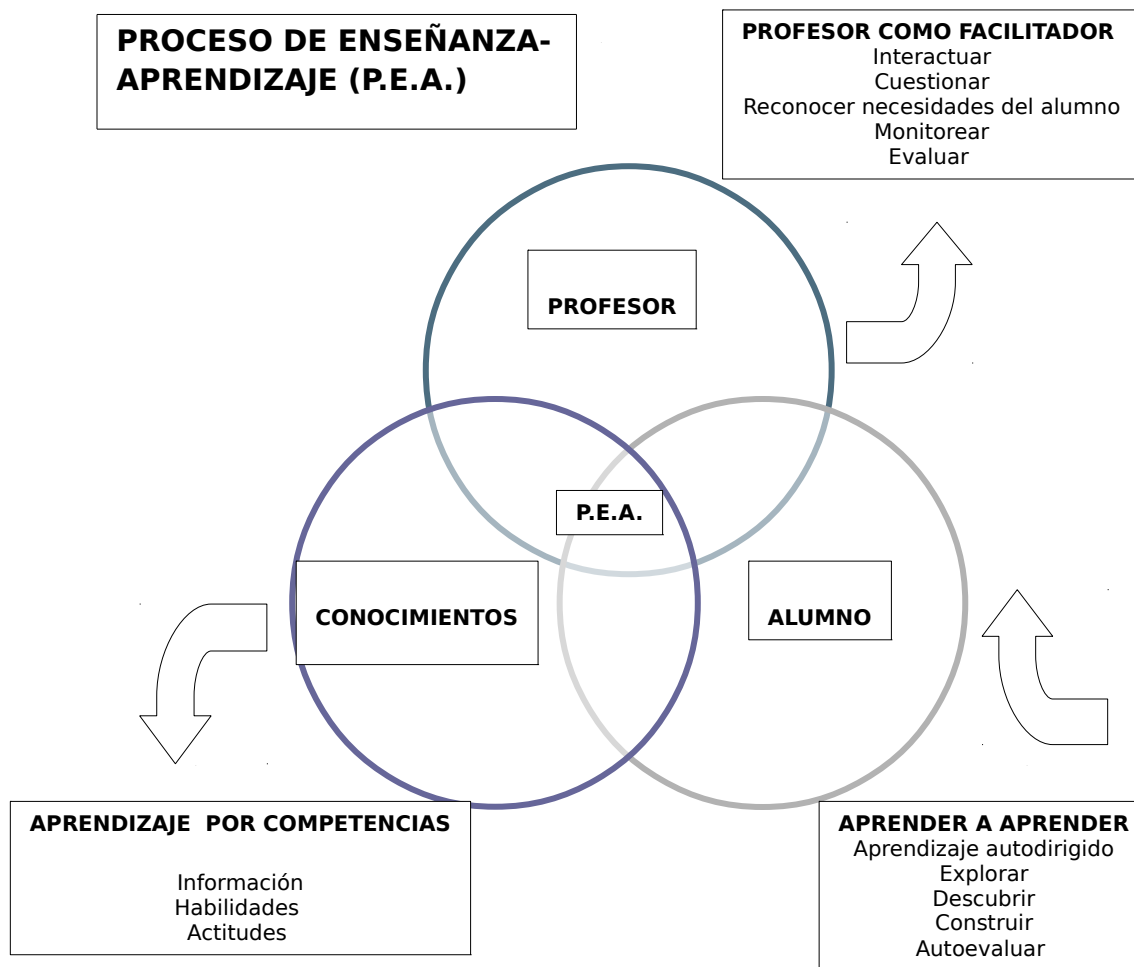
De acuerdo con lo expuesto, se puede considerar que "... el proceso de enseñar es el acto mediante el cual el profesor muestra o suscita contenidos educativos (conocimientos, hábitos, habilidades) a un alumno, a través de unos medios, en función de unos objetivos y dentro de un contexto; el proceso de aprender es el proceso complementario de enseñar. Aprender es el acto por el cual un alumno intenta captar y elaborar los contenidos expuestos por el profesor, o por cualquier otra fuente de información. Él lo alcanza a través de unos medios (técnicas de estudio o de trabajo intelectual). Este proceso de aprendizaje es realizado en función de unos objetivos, que pueden o no identificarse con los del



*profesor y se lleva a cabo dentro de un determinado contexto...” David Escudero Mancebo, Proyecto Docente; Valladolid 1999.*

Para tener una comprensión más detallada del proceso enseñanza-aprendizaje (P.E.A.) se presenta el siguiente diagrama explicativo:

Proceso enseñanza-aprendizaje según Lic. Liliana Galván, UPC.



## **2.5.- LEY DE SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL.**

La ley N° 20.248 de la SEP (ley de la subvención escolar preferencial), tiene su fundamentación en el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación subvencionada del país. Por primera vez, el financiamiento no sólo se asocia a la entrega de recursos por prestación del servicio educativo, sino también a los resultados que alcanzan las y los estudiantes.

La subvención escolar preferencial se instaura con la ley N° 20.248, promulgada el 2 de febrero de 2008.

### **Objetivos de la Ley:**

Asignación de más recursos por subvención a los estudiantes más vulnerables, mediante la subvención escolar preferencial, que se entrega por cada uno de los estudiantes prioritarios, matriculados en los establecimientos educacionales. La ley reconoce claramente que el costo de la enseñanza es mayor, a medida que aumenta la vulnerabilidad socioeconómica de las y los estudiantes. Adicionalmente se crea una subvención por concentración, que entrega un monto de recursos, según la proporción de alumnos y alumnas prioritarias en relación al total de estudiantes matriculados en el establecimiento; reconociendo de esta manera que no solo importa la condición del niño o niña,

sino que el entorno de aprendizaje juega un rol fundamental en el proceso educativo.

Establecer compromisos, por parte de las y los actores educativos, para mejorar la calidad de la enseñanza; estos compromisos se expresan en el convenio de igualdad de oportunidades y excelencia educativa que cada sostenedor suscribe con el Ministerio de Educación.

**El convenio contiene:**

- Compromiso con las y los estudiantes, en especial los más vulnerables, como asegurar que en los procesos de admisión, no sea requisito la presentación de antecedentes socioeconómicos de la familia o del estudiante que postula a la escuela. Asegurar el derecho de los estudiantes a repetir de curso en un mismo establecimiento.
  
- Compromisos institucionales y pedagógicos, dentro de los cuales destacan destinar la subvención escolar preferencial a la implementación de las medidas comprendidas en un plan de mejoramiento educativo, con especial énfasis en los estudiantes prioritarios, además, de impulsar asistencias técnico-pedagógica especial, para mejorar los resultados de los estudiantes con bajo rendimiento académico. Elaborar y cumplir un plan de mejoramiento educativo elaborado con la comunidad escolar, que contemple acciones de todos los niveles desde NT1 a NB6 en las áreas de gestión curricular, liderazgo, convivencia escolar y gestión de recursos.
  
- Compromisos de información a la familia y autoridades ministeriales, informando respecto del PEI y su reglamento interno, entregándolo por escrito a padres y apoderados del establecimiento para su conocimiento.

## **2.6.- PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL**

La escuela como primer escenario, es donde los estudiantes se vinculan con la sociedad, en donde desarrollan habilidades sociales y adquieren desde este modelo aprendizajes tales como la convivencia, la formación ciudadana y valores de respeto, tolerancia, pluralismo, comunidad y democracia. A convivir se aprende, y se aprende en cada espacio en que se comparte la vida con otras personas; la convivencia escolar y la formación requieren ser atendidas por los establecimientos educacionales de manera clara e intencionada, cobrando real sentido el desarrollo de un PEI, el cual, se traduce en una carta de navegación del proceso educativo al interior del establecimiento educacional.

El PEI establece una visión, un lugar al que se quiere llegar y un modo de ser institución al cual se aspira. Determina la orientación y el sentido de las personas, en la medida que se indica lo que se espera de cada quien, otorgando un sentido a la acción de cada quien; permite que todos trabajen en la misma dirección, estableciendo como se ocupara el tiempo, el espacio y otros recursos, también establece el sistema de relaciones y propone sistemas de evaluación.

## **2.7.- PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

### **Principales fundamentos:**

La ley de subvención escolar preferencial SEP representa un gran avance de las políticas gubernamentales por aumentar la calidad y equidad de la educación. Esta ley está abocada a cambiar aspectos estructurales como el sistema de financiamiento entregando recursos adicionales a las escuelas que educan a estudiantes de escasos recursos, logrando introducir un factor de equidad al inyectar recursos donde son más necesarios. Además busca mejorar

las condiciones de funcionamiento de las escuelas financiadas por el estado, estableciendo compromisos de calidad que deben traducirse en resultados de aprendizaje.

Según el MINEDUC, implica redefinir sus funciones y procesos referidos al mejoramiento educativo de las escuelas, a la focalización de la política y al modelo de supervisión, evaluación y fiscalización. Así mismo, para los sostenedores y comunidad educativa en general supone hacerse responsable de los resultados de aprendizaje y aquellos procesos asociados dejando de ser tolerada la deficiente calidad de algunos establecimientos educacionales.

Según el artículo N° 8 de la Ley SEP el sostenedor deberá elaborar un plan de mejoramiento que incluya orientaciones y acciones en cada una de las áreas o dimensiones señaladas:

- Acciones en el área de gestión del currículum, tales como fortalecimiento del proyecto educativo y mejoramiento de las prácticas pedagógicas.
- Acciones en el área de liderazgo escolar, como el fortalecimiento del consejo de profesores.
- Acciones en el área de convivencia escolar, incluyendo apoyo psicológico y de asistencia social a los estudiantes y sus familias de origen.
- Acciones en el área de gestión de recursos, tales como la definición de una política de perfeccionamiento para los docentes del establecimiento educacional.

Siguiendo dentro del mismo artículo, el MINEDUC tiene por rol:

- Entregar orientaciones y apoyo para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo.

- Podrá hacer recomendaciones para mejorar el Plan de Mejoramiento Educativo. Asimismo entregara orientaciones para la ejecución de las acciones antes señaladas.
- Realizara el seguimiento y evaluación anual, por si o a través de entidades acreditadas incluidas en el registro creado para el efecto.

Articulo 18 Ley SEP: El sostenedor de un establecimiento educacional emergente deberá:

- Elaborar un plan de mejoramiento que deberá contar con la aprobación del MINEDUC y ser ejecutado máximo en cuatro años. Deberá contener al menos: un diagnostico de la situación inicial del establecimiento educativo comprendiendo una evaluación respecto de los recursos humanos, técnicos y materiales con que cuenta el establecimiento y un conjunto de metas de resultados educativos a ser logrados en el transcurso de la ejecución del plan, el establecimiento educacional deberá lograr los estándares nacionales.
- Coordinar y articular acciones con las instituciones y redes de servicios sociales competentes para detectar, derivar y tratar problemas psicológicos, sociales y necesidades educativas especiales de los estudiantes prioritarios.
- Establecer actividades docentes complementarias a los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos prioritarios, para mejorar su rendimiento escolar.

De este modo, los recursos estatales comienzan a vincularse con los resultados de aprendizaje, siendo la escuela y el sostenedor los responsables de

los resultados del aprendizaje de las y los estudiantes. Así mismo el Plan de Mejoramiento educativo asume como fundamento el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Educacional SACGE.

### **2.7.1.- ESTÁNDAR MÍNIMO DEL PLAN Y ESTRUCTURA**

La estructura del Plan de Mejoramiento Educativo consta de los siguientes componentes: el diagnóstico, resultados y acciones por dimensión, mejoría de prácticas y evaluación

#### **2.7.1.1.- El diagnóstico.**

El diagnóstico mínimo de cada plan comprende la evolución de matrícula total y de alumnos prioritarios, área de resultados referidas a la medición SIMCE de cuarto y octavo año básico, áreas de procesos incluyendo un análisis cualitativo para la mejoría de las prácticas, además debe incluir la evaluación de los recursos humanos, técnicos y materiales.

#### **2.7.1.2.- Los resultados educativos.**

El estándar mínimo del plan para los resultados educativos comprende: resultados de aprendizaje, con foco en los sectores de aprendizaje de lenguaje y educación matemática, cuyas metas deben ser alineadas con el currículo encontrando las bases en los mapas de progreso y los compromisos de

gestión; y en los resultados basados en metas de libre elección cuya evaluación es definida por el establecimiento educacional.

#### **2.7.1.3.- Mejoría de prácticas**

Incluye acciones en el área de gestión del currículum y sus cuatro dimensiones: organización curricular, preparación de la enseñanza, acción docente en el aula y evaluación de la implementación curricular; liderazgo escolar también con cuatro dimensiones: visión estratégica y planificación, conducción, alianzas estratégicas e información y análisis; convivencia escolar abarcando dos dimensiones: convivencia escolar, formación personal y apoyo a los aprendizajes de los estudiantes; y gestión de recursos conteniendo dos áreas: recursos humanos y recursos financieros.

#### **2.7.1.4.- La evaluación del plan**

La evaluación del plan debe considerar: la evolución de la matrícula, el área de resultados de los aprendizajes a través de las pruebas de medición estandarizadas como el SIMCE, área de procesos vía panel externo de expertos y por ultimo pero no menos importante por periodos anuales en cuanto a la matrícula y área de resultados, bianual en relación al área de procesos.



### **III.- DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO**

#### **3.1.- SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR:**

La Escuela Básica Municipal Raimapu está ubicada en calle Carlos Condell s/n en la localidad de Quepe, comuna de Freire, distante a 17 kilómetros de Temuco, capital regional de la Araucanía. El establecimiento educacional figura como escuela urbana, dado que se ubica físicamente en el poblado de Quepe que se encuentra rodeado de comunidades indígenas pertenecientes a la etnia mapuche y de familias que se dedican a la agricultura.

La población escolar que atiende el establecimiento, está conformada por una matrícula de 170 estudiantes, de los cuales un 40% corresponde al sector urbano de Quepe y un 60% al sector rural, específicamente a sectores distantes entre 1 y 12 kilómetros de la escuela, de los cuales un alto porcentaje pertenecen a la etnia mapuche.

##### **3.1.1.- Reseña Histórica:**

La Escuela Municipal Raimapu fue fundada hace 52 años después del terremoto del año 1960, gracias al aporte de terreno del connotado vecino don

Manuel Pérez, iniciándose la construcción durante el primer semestre de 1960 y cuya inauguración se realizó el mismo año. Su primer director fue el señor Guillermo Moreno y durante su gestión se implementó la educación mixta. Durante el transcurso de los años desde su creación la escuela Raimapu a la fecha ha sido administrada por siete directores que han mantenido en sus educandos una formación ética con un alto grado de valores hacia sus pares en perfecta armonía con su entorno.

Desde sus inicios los estudiantes egresados han conformado sus respectivas familias, volviéndose una tradición que sus hijos y los hijos de estos sean actualmente estudiantes del establecimiento educacional. Dentro de los estudiantes egresados en años anteriores destacan aquellos que continuaron sus estudios, convirtiéndose en profesionales que actualmente se desenvuelven como abogados, trabajadores sociales, ingenieros, enfermeras, profesores y pertenecientes a las fuerzas armadas y de orden entre otros.

En la actualidad, la Escuela Raimapu está rodeada de instituciones y recintos dependientes de la administración pública como son: estadio municipal, gimnasio municipal, jardín infantil y consultorio de salud; infraestructura y servicios claves que fortalecen la gestión educativa y que va en directo beneficio de la comunidad educativa.

### **3.1.2.- Síntesis de Antecedentes del Entorno:**

La localidad de Quepe, nace como consecuencia de la explotación de la madera a fines del siglo XIX, específicamente en el año 1898 a un costado de la estación de ferrocarriles. Quepe es un pueblo que posee una población que no supera los 2.800 habitantes siendo su principal actividad la agricultura.

Por otro lado, a las afueras de Quepe, en los últimos años se han establecido empresas como Soprole, Iansa, Biomaster, Indus y Burcio generando empleos y por consiguiente, mejorando la calidad de vida de los habitantes de la localidad.

Como se mencionó anteriormente el 60% de los estudiantes proviene del sector rural, cuyas familias en su gran mayoría viven en torno a la agricultura de subsistencia, de la agricultura tradicional y de trabajos agrícolas dependientes, razón por la cual el establecimiento educacional, por intermedio de la Ilustre Municipalidad de Freire ha logrado alcanzar una cobertura del transporte escolar gratuito del orden del 100% para alcanzar una asistencia a clases promedio de un 95%.

### **3.2.- MARCO FILOSÓFICO CURRICULAR.**

#### **3.2.1.- VISIÓN:**

La Escuela Raimapu anhela constituirse en una institución educativa modelo, cuyo desarrollo se centra en el aprendizaje de sus estudiantes. La visión de futuro de la Escuela Municipal Raimapu es entregar una excelente educación a todos sus estudiantes, comprometiéndose con una educación de calidad y equidad, que genere cambios de acuerdo a las necesidades e intereses de los alumnos, alumnas y de toda la comunidad, adecuando el marco curricular, desarrollando destrezas, habilidades y capacidades para lograr el éxito de todos los educandos.

La escuela velará y otorgará a todos sus estudiantes la oportunidad de continuar sus estudios incluidos quienes poseen necesidades educativas especiales, con una sólida formación valórica, en donde los elementos humanos involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje tengan una organización que

permitan aprovechar al máximo el tiempo escolar en un clima de convivencia, donde la disciplina, responsabilidad, tolerancia, lealtad y alegría sean su orientación primordial. Que la escuela sea pionera de la interculturalidad rescatando las raíces y fomentando la participación de la comunidad educativa impulsando los anhelos de superación de padres y apoderados. Que los estudiantes sean respetuosos de sus ancestros, de la familia, de la naturaleza y de su país, participativos de su medio y en las decisiones ciudadanas, adaptables a los cambios sociales y culturales. Que los jóvenes y señoritas egresen de la enseñanza básica desarrollados íntegramente de acuerdo a su desarrollo personal y etario en los ámbitos cognitivo, afectivo, de bienestar físico y social para llegar a ser hombres y mujeres autosuficientes, con alto sentido de competencia y responsabilidad, con capacidad de conocer y dominar nuevas tecnologías adaptándose a los constantes desafíos de la sociedad.

### **3.2.2.- IDENTIDAD Y VISIÓN**

La misión de la Escuela Raimapu como fin o cometido propio de una institución de Educación General Básica, es contribuir de manera significativa al desarrollo de los niños y niñas de la comunidad, posibilitando que los estudiantes de amplios sectores socioculturales alcancen su escolaridad de educación básica. Esta labor se logra al convertirnos en una instancia facilitadora de los aprendizajes de los estudiantes utilizando metodologías activas, participativas, modernas e innovadoras con apoyo de tecnologías para acortar la brecha digital y enfocadas al aprendizaje, donde este presente la diversidad y las diferencias individuales en un ambiente afectivo y de exigencias propias de la labor académica promoviendo la elevación de la autoestima de los educandos e incrementando sus habilidades y capacidades cognitivas, manteniendo una actitud de liderazgo para el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.

El establecimiento educacional se define como una escuela

pluralista, solidaria, humanista, inclusiva e innovadora, caracterizándose por el profesionalismo de la docencia, la permanente preocupación de los aprendizajes de los estudiantes con características heterogéneas, la formación integral de los estudiantes y su contribución a la sociedad.

### **3.3.- SÍNTESIS DE ANTECEDENTES PEDAGÓGICOS.**

#### **3.3.1.- Niveles, Horario y Matricula:**

<b>NIVEL</b>	<b>TOTAL DE CURSOS POR NIVEL</b>
NT2	00
NB1	02
NB2	02
NB3	01
NB4	01
NB5	01
NB6	01
<b>TOTAL</b>	<b>08</b>
<b>HORARIO</b>	<b>08:30 A 15:25 hrs.</b>
<b>MATRICULA</b>	<b>170</b>

#### **3.3.2.- Resultados de Mediciones Externas:**

En relación al sistema de medición de la calidad de la educación (S.I.M.C.E.), desde el año 2008 a la fecha, el establecimiento ha elevado progresivamente en varios puntos los resultados obtenidos en esta evaluación.

Cuadro resumen 1:

<b>Cuadro Comparativo Resultados Prueba SIMCE 4º año básico Escuela Raimapu</b>							
<b>Lenguaje y comunicación</b>		<b>Educación Matemática</b>		<b>Historia y geografía</b>		<b>Ciencias naturales</b>	
<b>Años</b>	<b>Puntos</b>	<b>Años</b>	<b>Puntos</b>	<b>Años</b>	<b>Puntos</b>	<b>Años</b>	<b>Puntos</b>
2008	242	2008	232	2008	239	2008	
2009	237	2009	205	2009		2009	214
2010	273	2010	242	2010		2010	225
2011	276	2011	242	2011		2011	245

Cuadro resumen 2:

<b>Cuadro Comparativo Resultados Prueba SIMCE 8º año básico Escuela Raimapu</b>							
<b>Lenguaje y comunicación</b>		<b>Educación Matemática</b>		<b>Historia y geografía</b>		<b>Ciencias naturales</b>	
<b>Años</b>	<b>Puntos</b>	<b>Años</b>	<b>Puntos</b>	<b>Años</b>	<b>Puntos</b>	<b>Años</b>	<b>Puntos</b>
2008	211	2008	217	2008	214	2008	221
2009	221	2009	220	2009	230	2009	251
2010		2010		2010		2010	
2011	268	2011	248	2011	242	2011	263

### 3.3.3.- Infraestructura:

Con respecto a la infraestructura del establecimiento educacional está conformada por 10 aulas, sala de U.T.P., sala C.R.A., sala multitaller, sala de ciencias, sala P.I.E., gimnasio, comedor estudiantes, comedor profesores, radio escolar con circuito cerrado de transmisión y sala computacional, esta última

dotada de 40 PC portátiles que ayudan a acortar la brecha digital de los estudiantes pertenecientes al establecimiento educacional. Como se señala anteriormente, el establecimiento dispone de una amplia infraestructura, cumpliendo a la fecha con la normativa establecida en la Ley 19.532 de J.E.C.D.

#### **3.3.4.- Antecedentes Adicionales:**

Como información adicional se destaca que los estudiantes tienen acceso a diferentes ayudas gubernamentales consistentes en beca indígena, beca presidente de la república, programa yo elijo mi PC y útiles escolares a cargo de fundaciones sin fines de lucro. De los 170 estudiantes matriculados en el establecimiento educacional el 100% tiene acceso al programa de alimentación P.A.E.; un 12% pertenece al programa Puente y 13 estudiantes pertenecen al Proyecto de Integración Escolar P.I.E.

La escuela Raimapu ha sido nombrada por el Ministerio de Educación como evaluadora del Programa Chile Califica y el Programa Orígenes con el sector de aprendizaje Lengua Indígena contando con la colaboración de una Educadora Tradicional con la asesoría de un docente Intercultural. Además el establecimiento educacional está desarrollando el Plan de Mejoramiento Educativo, contando con recursos y beneficios de la Ley de Subvención Escolar Preferencial (S.E.P.).

Los estudiantes, en términos generales mantienen un comportamiento afectuoso, de respeto y solidaridad, no contaminados por los flagelos de la drogadicción alcohol o cigarrillos, con gran aceptación a la diversidad pero con carencias en cuanto a normas y hábitos de estudio.

### **3.4.- ASPECTOS OPERATIVOS DEL PEI.**

#### **3.4.1.- Metas:**

Dada la creciente necesidad de priorizar los ámbitos y aspectos que requieren de una pronta intervención concreta, sistematizada y programada al interior del establecimiento educacional, en las áreas de conducta para los estudiantes y en el ámbito del marco para la buena enseñanza para los docentes, la escuela Raimapu define para el presente periodo los siguientes objetivos estratégicos en las siguientes dimensiones:

#### **a.- Gestión de Liderazgo:**

- Difundir el proyecto educativo institucional asegurando la participación de la comunidad escolar en su desarrollo, visión y misión compartida en forma progresiva al término de dos años.
- Generar una cultura de elevadas expectativas donde el director y jefe técnico gestionen los recursos del establecimiento en base al PEI además de promover los valores institucionales en un clima de confianza y colaboración con los padres y apoderados.
- El director comunica a la comunidad educativa y al sostenedor los logros y necesidades educativas de la escuela en forma permanente.
- Director y equipo técnico promueven, motivan y apoyan iniciativas de la planta docente tendientes a aumentar la efectividad en el logro de los aprendizajes de los estudiantes para cumplir las metas propuestas.
- Liderar, administrar y ejercer los procesos de cambios al interior de la escuela, desarrollando la capacidad de adaptarse a circunstancias



histórico-sociales, con culturas de altas expectativas para que la comunidad educativa en su conjunto tenga éxito en su labor.

- Asegurar la existencia de información útil para la toma de decisiones oportunas para monitorear y evaluar los resultados de los aprendizajes de todos los estudiantes además de retroalimentar a los docentes en sus prácticas pedagógicas.

**b.- Gestión Curricular:**

- Garantizar la implementación de los planes y programas vigentes del marco curricular y ajustes curriculares en coherencia con el PEI, promoviendo entre los docentes la implementación de estrategias de enseñanza efectiva en el aula de acuerdo en el marco para la buena enseñanza.
- Establecer condiciones para la gestión del tiempo escolar, definiendo estrategias de enseñanza de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, planificación para organizar los contenidos de los programas de estudio, definición de estrategias de enseñanza y tiempos para definir criterios e instrumentos de evaluación en los procesos pedagógicos.
- Asegurar la existencia de mecanismos para sistematizar información cualitativa y cuantitativa del proceso de implementación curricular y de los resultados de aprendizaje.

**c.- Gestión de Convivencia:**

- Promover un clima de sana convivencia entre todos los estamentos de la comunidad educativa.

**d.- Gestión de Resultados:**

- Promover entre los docentes una cultura de altas expectativas en el logro de los resultados de los estudiantes, potenciando sus capacidades de aprendizaje.

**e.- Gestión de Recursos:**

- Velar por que los recursos solicitados lleguen oportunamente al establecimiento educacional.

**3.5.- LÍNEAS DE ACCIÓN, PROGRAMAS Y/O PROYECTOS ESPECÍFICOS.**

El programa de acción denominado: “Mejorando el Rendimiento Escolar”, que ejecutara la escuela Raimapu en la búsqueda de alcanzar los objetivos propuestos involucra un perfil definido bajo los siguientes indicadores:

**a.- Perfil del Docente:**

El éxito del mejoramiento de los aprendizajes de nuestros estudiantes se verá fortalecido en gran medida si el personal docente se enmarca dentro del siguiente perfil:

- Conocedor de los estudiantes, con la capacidad de establecer un ambiente propicio para los aprendizajes, basado en el mutuo respeto y mutua confianza.
- Informado del PEI de la escuela y practicante de él, en la consolidación de los aprendizajes de los estudiantes.

- Responsable con los compromisos y labores adquiridas con el establecimiento educacional.
- Competencia en los quehaceres de la labor docente y en la disciplina en la cual se desempeña.
- Capacidad de trabajo en equipo para el logro de metas conjuntas.
- Proactivo y positivo en la búsqueda de nuevas estrategias y metodologías pertinentes para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Capacidad de realizar y recibir evaluaciones formativas en un clima de colaboración y respeto, que enriquezcan a él u a otros en la praxis.

**b.- Perfil del Estudiante:**

Se busca que el estudiante de nuestra institución educativa mantenga los siguientes rasgos:

- Sentido de pertenencia a una escuela que lo forma, valora y acoge.
- Consciente de sus capacidades personales, pero también consciente de sus limitaciones, con capacidad de autocrítica y autosuperación.
- Respetuoso de la diversidad.
- Alto sentido de los valores patrios, entendidos desde el punto de vista de la educación cívica.

### **c.- Desarrollo de Proyectos al Interior del Establecimiento:**

Para favorecer los aprendizajes de nuestros estudiantes la Escuela Raimapu, en los últimos tres años se ha adjudicado los siguientes proyectos que buscan brindar mejores oportunidades a sus estudiantes formándolos íntegramente tanto en sus procesos cognitivos como en mejoras en la calidad de vida asociada a los hábitos de vida saludables.

#### **- Enlaces:**

Implementación de laboratorio móvil computacional, con la finalidad de potenciar los aprendizajes y acortar la brecha digital.

#### **- Radio Escolar:**

Implementación de radio escolar con circuito cerrado de transmisión, promoviendo la comunicación oral y desarrollando e incrementando las habilidades sociales de los estudiantes por medio de programas radiales elaborados y transmitidos por los propios alumnos y alumnas.

#### **- Proyecto Intercultural Bilingüe:**

Consistente en la enseñanza y recopilación de la lengua mapuche (mapudungun), de la cultura y cosmovisión del pueblo araucano, acercando a los estudiantes hacia sus raíces ancestrales.

**- Proyecto Escuelas Abiertas a la Comunidad:**

Implementación financiada por el Instituto Nacional del Deporte, permite crear un espacio de encuentro para los estudiantes en jornada alterna al horario de clases, en donde los estudiantes pueden practicar actividades recreativo-deportivas y formativas además de sociabilizar con niños de otros establecimientos educacionales, unidos por un objetivo en común: la actividad física. También genera un espacio para padres y apoderados quienes pueden participar de clases de acondicionamiento físico en dependencias de la escuela.

**3.6.- DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERATIVA.**

En base a la misión y visión nuestro establecimiento educacional establece para el presente periodo los siguientes estamentos para alcanzar las metas propuestas:

**a.- Estamento Directivo:**

<b>Estamento</b>	<b>Cargo</b>	<b>Nº de Funcionarios</b>
Dirección	Director	01
Unidad Técnico Pedagógica	Jefe de Técnico	01
<b>Total</b>		<b>02 personas</b>

**b.- Estamento Docente:**

El establecimiento mantiene niveles de enseñanza desde NB1 a NB6, quienes son atendidos por 08 docentes de Educación general básica y seis docentes especialistas en las siguientes áreas: educación matemática, educación diferencial, idioma extranjero inglés, lenguaje y comunicación, ciencias naturales y educación física.

<b>Estamento</b>	<b>Responsabilidad</b>	<b>Nº de Funcionarios</b>
Jefaturas	Profesores Jefes	08
Áreas de Estudio	Profesores de Asignatura	06
<b>Total</b>		<b>14 Personas</b>

**c.- Estamento Paradocente:**

<b>Estamento</b>	<b>Cargo</b>	<b>Nº de Funcionarios</b>
Centro de recursos	Bibliotecario	01
Secretaría	Secretaria	01
<b>Total</b>		<b>02 Personas</b>

**d.- Personal Auxiliar:**

<b>Estamento</b>	<b>Responsabilidad</b>	<b>Nº de Funcionarios</b>
Manipulador de alimentos	Preparación de almuerzo a estudiantes	01
Aseo	Mantener limpieza	02
<b>Total</b>		<b>02 Personas</b>

**e.- Los equipos de trabajo, roles, funciones y responsabilidades:**

Se establece la conformación de grupos de trabajo tendientes a la consecución de los objetivos planteados. Los grupos de trabajo estarán conformados por docentes especialistas en las diferentes disciplinas; área de

lenguaje y comunicación: encargados de desarrollar estrategias tendientes a la mejora de la comprensión lectora, velocidad lectora y ortografía; área de educación matemática: encargados de diseñar estrategias e instrumentos con la finalidad de mejorar las operatorias básicas y el caculo mental; área de ciencias naturales: promover el cuidado del medio ambiente y desarrollar un plan de educación sexual; área de historia y geografía: reforzar los contenidos, desarrollar guías y material enfocado a la disciplina; área artística: desarrollar las habilidades de los estudiantes mediante actividades de expresión artístico, manual y musical; área de educación física: desarrollar actividades masivas como encuentros deportivos y actividades en contacto con la naturaleza, promoviendo valores y hábitos de vida saludables. Así mismo, el equipo directivo velara por la realización, articulación y facilitara los elementos y recursos materiales necesarios para la correcta ejecución de las actividades programadas por los docentes.

Los canales de comunicación serán vía publicación en mural en la sala de reuniones con respecto a cualquier información; además se notificara por escrito a los docentes de las actividades en las cuales se solicita su colaboración y/o participación de eventos. Dirección pondrá a disposición de los docentes el reglamento interno y manual de convivencia escolar para su lectura y conocimiento.

### **3.7.- DIMENSIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERA.**

La dimensión administrativa y financiera de la Escuela Raimapu está a cargo de la municipalidad de Freire, por medio del departamento de educación municipal. Bajo esta dinámica, la contratación de personal docente se realiza vía

concurso público, con los criterios establecidos en el marco de la buena enseñanza en el caso de docentes de aula, marco para la buena dirección en el caso de docentes directivos y en el caso del personal paradocente bajo el sistema de publicación de aviso en un diario de circulación masiva. En el caso de los docentes y docentes directivos se forma una comisión encargada de velar por la transparencia del proceso; dicha comisión está conformada por el director de educación municipal, director de la escuela que ofrece la vacante, un representante del consejo de profesores y un docente de la misma especialidad a la del cargo vacante. En relación a la administración de personal, el docente directivo cuenta con un paquete de horas para los docentes de la escuela, cuyo criterio de otorgamiento consiste en primera instancia, en base a las necesidades de los estudiantes y en segunda instancia de acuerdo a la cantidad de horas por las cuales están contratados los docentes titulares; de este modo se elaboran los horarios de cada curso y cada docente para dar inicio al año escolar.

En cuanto a la infraestructura y su mantenimiento, materiales fungibles y servicios técnicos de reparación de equipos, es el director del establecimiento quien gestionará ante el DEM los recursos necesarios para estos fines, previa elaboración del presupuesto respectivo.

Como proyectos de apoyo a esta gestión se establece que el centro general de padres y apoderados realizara al menos un evento masivo para la consecución de recursos, sean estos en dinero u especies, los cuales se rendirán en cuenta pública del centro de padres y en la cuenta anual del director del establecimiento.

Los principales desafíos corresponden en gestionar financiamiento de parte del sostenedor; por esta razón se hace indispensable la articulación de todos los estamentos de la escuela para conseguir avances y logros significativos en los aprendizajes y rendimiento escolar de los estudiantes, como incentivo al



sostenedor para premiar al establecimiento por la gestión administrativa y pedagógica.

Para los fines de seguimiento de lo establecido y acordado y de la ejecución de la programación de las acciones del presente PEI, se establece que es el equipo de gestión quien monitoreará las acciones que serán evaluadas en un consejo de profesores extraordinario realizado cada trimestre.

### **Fase de Acción, Seguimiento y Evaluación:**

Todo proyecto debe ser evaluado para verificar la viabilidad de este, la sustentabilidad en el tiempo y por supuesto determinar si las acciones y objetivos estratégicos mantienen el enfoque correcto.

La evaluación y seguimiento corresponderá al equipo de gestión del establecimiento (conformado por un docente de primer ciclo, un docente de segundo ciclo, docente de educación diferencial, jefe técnico y el director del establecimiento), quien realizará el monitoreo de la ejecución y la evaluación de los resultados del PEI, por lo que deberá sistematizar las actividades que permanentemente realizara para que los resultados obtenidos sean los planificados y proyectados en este documento y que estos perduren en el tiempo.

### **3.7.2.- Cronograma de Evaluación y Seguimiento:**

<b>Fecha y/o Periodo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Responsable</b>
	<b>Gestión de liderazgo</b>	Semestral	Director,

2012-2014	<b>directivo.</b>		Equipo de Gestión.
	<b>Gestión curricular:</b>		Director, Equipo de Gestión.
	-Planifica de acuerdo a distribución temporal de la cobertura curricular.	-Trimestral	
	-Usa instrumentos de evaluación que responden al objetivo planteado.	-Mensual	
	-Desarrolla plan de lectura diaria.	-Mensual	
	-Desarrolla instrumentos de evaluación considerando mapas de progreso.	-Mensual	
	-Usa herramientas efectivas para la resolución de conflictos en el aula.	-Semestral	
	-Desarrolla set de instrumentos de evaluación.	-Mensual	
	<b>Gestión en convivencia escolar:</b>		Docente encargado del plan de convivencia escolar.
	-Actúa de acuerdo a lineamientos del plan de convivencia escolar.	-Mensual	
	-Resuelve conflictos usando herramientas eficaces.	-Mensual	
	-Comunica oportunamente situaciones de conflicto.	-Mensual	
	<b>Gestión de resultados de aprendizaje:</b>		Director, Equipo de Gestión.
	-Aumenta cuantitativamente los resultados SIMCE.	-Anual	

	-Aumento progresivo de los resultados del dominio lector logrando mejor categorización. -Aumento progresivo de los resultados del razonamiento matemático.	-Semestral.  -Semestral.	
	<b>Gestión de Recursos:</b> -Los recursos solicitados llegan oportunamente al establecimiento.	-Mensual	Director.

#### IV.- ANÁLISIS DEL DIAGNOSTICO SITUACIONAL Y DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES

El análisis del diagnóstico situacional se basa en la recopilación de información relevante para, de este modo, comprender la situación actual del establecimiento educativo. Este análisis se basa en la fundamentación de cada una de las prácticas de gestión y resultados del establecimiento en cada una de

las cuatro áreas de gestión institucional y sus doce dimensiones establecidas, para lo cual se utilizó la siguiente escala extraída del texto trabajo de grado II:

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

		permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
--	--	---

#### 4.1.- ÁREA LIDERAZGO.

##### 4.1.1.- Visión estratégica y planificación:

- Existen prácticas de planificación del establecimiento.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se

		trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		Plan anual, planificaciones de unidad y clase a clase, cronograma de actividades y revisión de las mismas por la unidad técnica del establecimiento.

- Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
<b>4</b>	Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada.	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Grupo de gestión sesiona mensualmente velando el cumplimiento del PEI.

- Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los objetivos y metas institucionales.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
<b>2</b>	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Supervisión de clases buscando coherencia entre la planificación y la ejecución en el aula.

#### 4.1.2.- 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.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Reuniones grupo de gestión, sesionando mensualmente.

- Existen prácticas para asegurar que el director y el equipo directivo evalúen su desempeño.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		No hay evidencia.

#### 4.1.3.- 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.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Procedimientos en las reuniones del equipo directivo, consejo de profesores, reuniones centro de padres y apoderados.

- 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.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		Cuenta pública anual por parte del docente directivo.

#### 4.2.- ÁREA GESTIÓN CURRICULAR:



#### 4.2.1.- Organización curricular:

- Existen prácticas que articulan el marco curricular, plan de estudio, plan anual, PEI y calendarización.

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		Reuniones grupo de gestión y consejo de profesores. Acta consejo de profesores.

- Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los OFCMO.

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		Planificaciones de unidad de los distintos subsectores.

#### 4.2.2.- Preparación de la enseñanza:

- Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los programas de estudio y el PEI.

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Consejo de profesores.

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

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Consejo de profesores.

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

Valor	Nivel	Descriptorios de las Dimensiones
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones

		con orientación al mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Consejo de profesores.

#### 4.2.3.- Acción docente en el aula:

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

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Supervisiones en aula por parte del equipo directivo.

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

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones

		con orientación al mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Acta consejo de profesores.

- Existen prácticas para asegurar que todo el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes en función de los diseños de enseñanza.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		Distribución de infraestructura y recursos pedagógicos por parte del docente directivo.

#### 4.2.4.- Evaluación de la implementación curricular:

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

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se

		trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		Planilla de cobertura curricular por sector de aprendizaje, registro en acta de consejo de profesores.

- Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o sub ciclos, establecidos en el marco curricular.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Consejo de profesores.

- Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
2	Práctica sistemática con despliegue parcial	Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al mejoramiento de los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Consejo de profesores.

#### 4.3.- ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR.

##### 4.3.1.- Convivencia escolar en función del PEI:

- 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.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		No hay evidencia.

- Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo al aprendizaje de sus hijos.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Reuniones trimestrales con padres y apoderados

	de todo el establecimiento. Acta centro de padres y apoderados.
--	---

#### 4.3.2.- 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.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Apoyo psicosocial orientado a los estudiantes con problemas de aprendizaje y/o vulnerabilidad.

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

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Proyecto de Integración Escolar (PIE) opción 4.

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

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
5	Práctica Efectiva	Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		Charlas informativas de liceos y profesionales de distintas áreas. Registro en libro de clases sector orientación.

#### 4.4.- ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS:

##### 4.4.1.- Recursos humanos:

- Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen



		responsables para su cumplimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		No hay evidencia.

- Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos institucionales.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		No hay evidencia.

#### 4.4.2.- 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.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Inventario.

- Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
3	Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados	Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados.
<b>EVIDENCIAS</b>		Dependiente del DEM.

#### 4.4.3.- Procesos de soporte y servicios:

- Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.

Valor	Nivel	Descriptor de las Dimensiones
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		No hay evidencia.

- Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.

<b>Valor</b>	<b>Nivel</b>	<b>Descriptor de las Dimensiones</b>
0	No hay evidencias	No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento.
<b>EVIDENCIAS</b>		No hay evidencia.

## V.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Cuadro representativo de aspectos de la gestión, agrupado por las áreas del modelo de gestión escolar de calidad.

ÁREAS	DIMENSIÓN	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>Liderazgo</b>	Visión estratégica y planificación	Actualización, evaluación y ejecución del PEI.	Carencia de pragmatismo para transmitir las estrategias y organización docente.
	Conducción y guía.	Equipo directivo capacitado en gestión.	Falta de comunicación y dialogo entre el equipo directivo y el cuerpo docente. Carencia de Autoevaluación del equipo directivo
	Información y análisis.	Información entregada oportunamente por vía escrita.	Mejorar los canales de comunicación al interior del estamento educativo.
<b>Gestión curricular</b>	Organización curricular.	Sesiones del grupo de gestión y consejo de profesores para articular y contextualizar el currículo.	Horario insuficiente de docentes para mejorar esta práctica.
	Preparación de la enseñanza.	Docentes capacitados por el	Horario insuficiente para actividades de

		MINEDUC. Aplicación del Marco para la Buena enseñanza.	preparación de la enseñanza y de material didáctico.
	Acción docente en el aula	Docentes comprometidos y motivados a participar en las actividades pedagógicas de la institución educativa.	Poca participación de los estudiantes para trabajar con estrategias metodológicas activas e innovadoras.
	Evaluación de la implementación curricular.	Seguimiento oportuno mediante instrumentos de recolección de los avances curriculares.	Horario insuficiente para cumplir oportunamente con la dimensión.
<b>Convivencia escolar.</b>	Convivencia escolar en función del PEI.	Excelentes resultados a nivel de padres y apoderados.	Deficiencias con respecto a los estudiantes.
	Formación personal y apoyo a los estudiantes en sus aprendizajes.	Apoyo directo a los estudiantes por medio de un equipo multidisciplinario de psicólogo y trabajadores sociales.	Estudiantes desmotivados; la escolaridad de ellos supera a la de los padres.
<b>Gestión de recursos.</b>	Recursos humanos.	Profesionales especialistas en los diversos sectores de aprendizaje.	Falta de optimización del recurso humano.
	Recursos	Administración	Recursos materiales

financieros, materiales y tecnológicos.	acertada de infraestructura y recursos tecnológicos en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.	y tecnológicos dependientes del DEM.
Procesos de soporte y servicios.	Servicios básicos sin inconvenientes.	Sólo sujeto a garantía de productos.

## 5.1.- ASPECTOS INSTITUCIONALES QUE IMPACTAN LOS APRENDIZAJES, QUE DEBEN SER MEJORADOS.

### 5.1.1.- Descripción por dimensiones y conclusiones de Liderazgo:

- Cultura de altas expectativas: Falta desarrollar un instrumento que evalúe metas cualitativas de los docentes en periodos establecidos.
- Director con foco en lo académico y en los aprendizajes esperados: La dirección del establecimiento debe potenciar el aprendizaje de todos los estudiantes.

Conclusiones del área de liderazgo: utilizar las reuniones de curso como una instancia de comunicación y participación de metas institucionales en el establecimiento; establecer mecanismos de participación en proyectos educativos.

### 5.1.2.- Descripción por dimensiones y conclusiones de Gestión Curricular:

- Calendarización anual: se ha establecido un calendario anual de actividades, con foco en dar cumplimiento en un 100% a la cobertura curricular de todos los sectores de aprendizaje. Mejorar los canales de comunicación de toda la comunidad educativa, optimizando al máximo los

tiempos para dar a conocer la planificación anual de todas las actividades del establecimiento educacional.

- Plan de estudios: para apoyar el aprendizaje, el establecimiento educacional implemento talleres de lectura y de matemática en todos los cursos, con asignación de horarios en dependencias de laboratorio de computación y sala taller de matemática, haciendo uso de horas de libre elección, considerándose acciones del PM-SEP.
- Planificación anual y horario escolar, jornada de trabajo diario: proceso de institucionalización de planificación clase a clase. Con la finalidad de optimizar los tiempos de la unidad técnica pedagógica, se ha organizado un grupo de gestión que apoya las funciones técnico-pedagógicas; no obstante, se debe mejorar la disposición horaria de los docentes para el trabajo técnico pedagógico, contando con horario exclusivo para planificación docente.

Conclusiones gestión curricular: en las prácticas institucionalizadas, se debe mejorar la sistematización de evidencias que respalden el trabajo realizado en conjunto con un sistema de seguimiento que evalué la eficacia de la práctica.

### **5.1.3.- Descripción por dimensiones y conclusiones de convivencia escolar:**

- Buen clima escolar: implementar normas de convivencia en el aula, consensuadas por los estudiantes, que establezcan límites y expectativas de comportamiento y publicarlas en un lugar visible dentro de la sala de clases.

Conclusiones de convivencia escolar: Operacionalizar plan de convivencia y mediación escolar, optimizar espacios en muros para establecer zonas letradas, informar y comprometer a padres y apoderados sobre la convivencia escolar.

#### **5.1.4.- Descripción por dimensiones y conclusiones de gestión de recursos:**

- Capacidades de la comunidad escolar: desarrollar estrategias que permitan mejorar la apropiación curricular vigente, mediante talleres en consejos técnicos que familiaricen a los docentes, con relación al uso de las TIC.
- Pedagógicos: implementar el laboratorio de computación con internet para que los estudiantes y apoderados puedan utilizar este recurso tecnológico y contribuir a la alfabetización digital.

Conclusiones de gestión de recursos: mejorar los mecanismos de adquisición de los recursos pedagógicos solicitados por el establecimiento educacional al DEM.

## **VI.- PLAN DE MEJORAMIENTO**

La elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo de la Escuela Raimapu, ha sido elaborado desde la perspectiva teórica, tomando en consideración el diagnóstico descrito en capítulos anteriores, con la finalidad de



favorecer las practicas pedagógicas y directivas en beneficio directo de las y los estudiantes de este centro educativo.

### **6.1.- OBJETIVO GENERAL.**

Diseñar, articular e implementar un modelo de gestión que logre incrementar los niveles de logro del establecimiento educacional en los resultados de mediciones externas y potenciar y superar los indicadores internos tomando en consideración:

- Favorecer mejoras sustanciales del clima escolar, generar espacios de encuentro e intercambios propicios para el logro de aprendizajes por parte de los estudiantes.
- La elaboración de un mecanismo de gestión de recursos por medio de la articulación de diversos estamentos y referentes al interior del establecimiento educacional que asegure una adecuada continuidad de las actividades curriculares y extracurriculares en las cuales el establecimiento educacional tiene pertinencia.
- Fortalecimiento del equipo directivo por medio de la instauración de un modelo de gestión coherente con las necesidades y realidades del establecimiento.

### **6.2.- IMPLEMENTACIÓN Y MEJORÍA DE PRÁCTICAS SEGÚN ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

#### **6.2.1.- Implementación 1**

<b>ÁREA</b>	Liderazgo
<b>DIMENSIÓN</b>	Visión estratégica
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	Instalar prácticas que aseguren que el PEI

	considera las necesidades educativas y formativas de los estudiantes y las expectativas e intereses de la comunidad educativa.
--	--

<b>Nº</b>	<b>PRACTICAS A INSTAURAR</b>
1	Redefinir los perfiles y funciones de los docentes directivos y técnicos, de manera tal de afianzar su labor empoderándolos para fortalecer su gestión.
<b>RESPONSABLE</b>	Directivo, UTP y docentes.

### 6.2.2.- Implementación 2

<b>ÁREA</b>	Liderazgo
<b>DIMENSIÓN</b>	Conducción y guía.
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	Instaurar practicas para asegurar que el director y el equipo directivo evalúe su desempeño.

<b>Nº</b>	<b>PRACTICAS A INSTAURAR</b>
1	Redefinir instrumentos de evaluación y/o autoevaluación del desempeño del equipo directivo.
<b>RESPONSABLE</b>	Director y docentes.

### 6.2.3.- Implementación 3

<b>ÁREA</b>	Liderazgo
<b>DIMENSIÓN</b>	Información y análisis
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	Instalar prácticas de análisis de la información para la toma de decisiones oportuna y fundamentada.

<b>Nº</b>	<b>PRACTICAS A INSTAURAR</b>
1	Fortalecer y mejorar los canales de comunicación entre los distintos estamentos de la comunidad educativa por medio de reuniones, circulares, diario mural, boletines, correos institucionales, etc.
<b>RESPONSABLE</b>	Director, UTP.

#### 6.2.4.- Implementación 4

<b>ÁREA</b>	Gestión curricular
<b>DIMENSIÓN</b>	Preparación de la enseñanza
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	Instalar prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.

<b>Nº</b>	<b>PRACTICAS A INSTAURAR</b>
1	Diseñar e implementar estrategia de recolección de esta información para analizar y mejorar esta práctica.
2	Aumentar disponibilidad horaria para dar cobertura a las necesidades de generación de estrategias de enseñanza de apoyo docente.
<b>RESPONSABLE</b>	UTP.

#### 6.2.5.- Implementación 5

<b>ÁREA</b>	Gestión curricular
<b>DIMENSIÓN</b>	Acción docente en el aula
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	Instaurar prácticas para recoger información sobre los diseños de enseñanza en el aula.

<b>Nº</b>	<b>PRACTICAS A INSTAURAR</b>
1	Elaboración y aplicación de instrumentos de medición para registrar observaciones de aula con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas.
<b>RESPONSABLE</b>	Equipo directivo, grupo de gestión.

#### 6.2.6.- Implementación 6

<b>ÁREA</b>	Gestión curricular
<b>DIMENSIÓN</b>	Acción docente en el aula
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	Favorecer la práctica de asegurar y verificar que los docentes mantengan altas expectativas sobre

	el aprendizaje y desarrollo de todos los estudiantes.
--	---

Nº	PRACTICAS A INSTAURAR
1	Generar espacios de reunión en donde se pueda generar dialogo en relación a las expectativas de los docentes con respecto a los estudiantes, a la vez de mantener un registro de esta acción.
<b>RESPONSABLE</b>	Grupo de gestión.

#### 6.2.7.- Implementación 7

<b>ÁREA</b>	Gestión curricular
<b>DIMENSIÓN</b>	Evaluación de la implementación curricular
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	Practicas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos establecidos en el marco curricular.

Nº	PRACTICAS A INSTAURAR
1	Evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos por medio de la aplicación de métodos de verificación e instrumentos de medición de los logros de los aprendizajes.
<b>RESPONSABLE</b>	UTP, docentes.

#### 6.2.8.- Implementación 8

<b>ÁREA</b>	Convivencia escolar
<b>DIMENSIÓN</b>	Convivencia escolar en función del PEI
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	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.

<b>PRACTICAS A INSTAURAR</b>	
1	Actualizar el manual de convivencia escolar a través de jornadas de análisis y discusión entre alumnos, apoderados, profesores y asistentes de la educación.
2	Fortalecer el consejo escolar y establecer redes de comunicación con todos los estamentos para generar una información fluida.
3	Fortalecer la vida en comunidad compartiendo metas y objetivos aglutinadores y que se alcancen a través de la implementación de un plan de eventos, reuniones, actos y actividades en común.
<b>RESPONSABLE</b>	Docente encargado de convivencia escolar, Director.

### 2.6.9.- Implementación 9

<b>ÁREA</b>	Recursos
<b>DIMENSIÓN</b>	Recursos humanos
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practicas para diagnosticar las necesidades de los docentes y asistentes de la educación en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.</li> <li>- Practicas que aseguren la formación continua de los docentes y paraprofesionales de acuerdo a sus funciones y metas establecidas.</li> </ul>

<b>PRACTICAS A INSTAURAR</b>	
1	Definir perfiles, roles y funciones de docentes y asistentes de la educación en coherencia con el PEI y las necesidades del establecimiento.
2	Establecer jornadas de perfeccionamiento y auto perfeccionamiento para docentes y asistentes de la educación.
<b>RESPONSABLE</b>	Dirección, Grupo de gestión, docentes y

	asistentes de la educación.
--	-----------------------------

### 6.2.10.- Implementación 10

<b>ÁREA</b>	Recursos
<b>DIMENSIÓN</b>	Recursos financieros, materiales y tecnológicos.
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar prácticas para asegurar que los espacios y la infraestructura se adecuan a las necesidades de desarrollo del PEI.</li>   <li>- Establecer prácticas que aseguren el uso eficiente de los recursos financieros.</li> </ul>

Nº	PRACTICAS A INSTAURAR
1	Implementar procedimientos planificados de inversión de los fondos propios de la escuela.
2	Establecer un fondo estable de recursos para apoyar reforzamientos institucionales, talleres y participación en olimpiadas de conocimiento y deportivas.
3	Coordinar a través de un protocolo, los diversos aportes que los entes cooperadores con la Escuela Raimapu e instituciones externas ofrecen al establecimiento.
4	Diseño para la recuperación de áreas del edificio que se encuentran subutilizadas en la perspectiva de habilitar aulas multipropósito.
5	Diseño y formulación de un proyecto de desarrollo y mantención de la infraestructura, recuperando espacios físicos deteriorados por el uso y el paso del tiempo.
<b>RESPONSABLE</b>	Director, grupo de gestión, centro general de padres y apoderados.

### 6.3.- ACCIONES A EJECUTAR, RECURSOS, SEGUIMIENTO Y CORRECCIONES.

El presente Plan de Mejoramiento, con el fin de lograr el objetivo general propuesto para el periodo 2012-2013 detalla las prácticas a instaurar dentro del establecimiento educacional junto a sus respectivas acciones como sigue:

<b>IMPLEMENTACIÓN 1</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Redefinir los perfiles y funciones de los docentes directivos y técnicos, de manera tal de afianzar su labor empoderándolos para fortalecer su gestión.	<b>Análisis de las tareas y funciones que actualmente asumen los docentes directivos y técnicos.</b>	X	X
	<b>Recopilación y análisis de la documentación oficial referida a la materia.</b>	X	X
	<b>Consenso y redefinición del perfil y conjunto de tareas de los docentes directivos y técnicos.</b>	X	X
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
Instalar prácticas que aseguren que el PEI considera las necesidades educativas y formativas de los estudiantes y las expectativas e intereses de la comunidad educativa.			
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria trimestral a las distintas comisiones de trabajo para determinar los avances en el plan de trabajo de cada una.</li> <li>- Elaboración de cartas Gantt para el seguimiento de tareas y responsables</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- en cada una de las actividades.</li> <li>- Cuenta pública anual de los logros y avances en cada uno de los proyectos en ejecución.</li> </ul>
<b>CORRECCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rediseño de tareas y responsables.</li> <li>- Elaboración de detalle de tareas y subtareas incorporando nuevos participantes en los proyectos.</li> </ul>

<b>IMPLEMENTACIÓN 2</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Redefinir instrumentos de evaluación y/o autoevaluación del desempeño del equipo directivo.	<b>Rediseño de instrumento de evaluación del desempeño del equipo directivo.</b>	X	
	<b>Generar instancias de sociabilización y sensibilización sobre la importancia de la evaluación dentro de los estamentos.</b>	X	
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
Instaurar practicas para asegurar que el director y el equipo directivo evalúe su desempeño.			
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria anual para la evaluación de todos los estamentos dentro de la escuela.</li> <li>- Registro en acta de consejo de profesores.</li> </ul>		
<b>CORRECCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación por parte del sostenedor al equipo directivo.</li> </ul>		

<b>IMPLEMENTACIÓN 3</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Fortalecer y mejorar los canales de comunicación entre los distintos estamentos de la	<b>Diagnosticar el estado de las comunicaciones detectando falencias y necesidades de</b>	X	X



comunidad educativa por medio de reuniones, circulares, diario mural, boletines, correos institucionales, etc.	los miembros de la comunidad.		
	Diseñar estrategias para agilizar las comunicaciones y difundir la información entre los miembros de la comunidad	X	X
	Poner en ejecución las estrategias para potenciar las comunicaciones.	X	X
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
Instalar prácticas de análisis de la información para la toma de decisiones oportuna y fundamentada.			
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instalación de un buzón de sugerencias y consultas para pesquisar el avance en el fortalecimiento de los canales de comunicación.</li> <li>- Realización de jornadas de reflexión.</li> </ul>		
<b>CORRECCIONES</b>	Redefinición de las estrategias implementadas.		

<b>IMPLEMENTACIÓN 4</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Diseñar e implementar estrategia de recolección de esta información para analizar y mejorar esta práctica.	Realización de Jornadas de reflexión en donde se sociabilice una estrategia pertinente que permita reunir la información necesaria.	X	X
Aumentar disponibilidad horaria para dar cobertura a las	Solicitar aumento de carga horaria al DEM para dar	X	X

necesidades de generación de estrategias de enseñanza de apoyo docente.	<b>cobertura y tiempo a los docentes para destinar exclusivamente horario a la planificación pedagógica.</b>		
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
Instalar prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.			
<b>SEGUIMIENTO</b>	<b>Reuniones mensuales de Consejo técnico.</b>		
<b>CORRECCIONES</b>	<b>Elaborar estrategia de recolección de información.</b>		

<b>IMPLEMENTACIÓN 5</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Elaboración y aplicación de instrumentos de medición para registrar observaciones de aula con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas.	<b>Realizar observaciones de aula periódicamente a docentes.</b>	X	X
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
Instaurar prácticas para recoger información sobre los diseños de enseñanza en el aula.			
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chequear registro de observación.</li> <li>- Revisar libros de clases.</li> </ul>		
<b>CORRECCIONES</b>	<b>Ejecutar observaciones en aula</b>		

mientras se ejecutan las clases.

<b>IMPLEMENTACIÓN 6</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Generar espacios de reunión en donde se pueda generar dialogo en relación a las expectativas de los docentes con respecto a los estudiantes, a la vez de mantener un registro de esta acción.	<b>Promover espacios tendientes generar un ambiente laboral armónico y de franco dialogo.</b>	X	X
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
Favorecer la práctica de asegurar y verificar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos los estudiantes.			
<b>SEGUIMIENTO</b>	<b>Acta consejo de profesores.</b>		
<b>CORRECCIONES</b>	<b>Promover espacios de esparcimiento entre docentes.</b>		

<b>IMPLEMENTACIÓN 7</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos por medio de la aplicación de métodos de verificación e instrumentos de medición de los logros de los aprendizajes.	<b>Mediciones de velocidad lectora, comprensión lectora, cálculo mental.</b>	X	X
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
Practicas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos establecidos en el marco curricular.			
<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de evaluaciones aplicadas.</li> <li>- Mediciones al azar de estudiantes.</li> </ul>		
<b>CORRECCIONES</b>	<b>Reevaluar los instrumentos de medición.</b>		

<b>IMPLEMENTACIÓN 8</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Actualizar el manual de convivencia escolar a través de jornadas de análisis y discusión entre alumnos, apoderados, profesores y asistentes de la educación.	<b>Crear una comisión permanente con la participación de los tres estamentos para revisar la documentación institucional.</b>	X	
	<b>Crear una instancia anual de discusión y análisis para refrendar las propuestas de la comisión.</b>	X	X
Fortalecer el consejo escolar y establecer redes de comunicación con todos los estamentos para generar una información fluida.	<b>Generar redes de comunicación entre el consejo escolar y todos los estamentos del establecimiento educacional.</b>	X	
Fortalecer la vida en comunidad compartiendo metas y objetivos aglutinadores y que se alcancen	<b>Organizar eventos de convivencia y camaradería.</b>	X	X

a través de la implementación de un plan de eventos y actividades en común.			
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
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.			
<b>SEGUIMIENTO</b>	Consultas a la comunidad educativa acerca de su percepción del clima escolar, inquietudes, opiniones y sugerencias.		
<b>CORRECCIONES</b>	Redefinición de actividades en función de las necesidades detectadas.		
<b>IMPLEMENTACIÓN 9</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Definir perfiles, roles y funciones de docentes y asistentes de la educación en coherencia con el PEI y las necesidades del establecimiento.	Realizar jornadas de reflexión acerca de perfil, roles y funciones de los funcionarios, que sean coherentes con el proyecto educativo.	X	X
Establecer jornadas de perfeccionamiento y auto perfeccionamiento para docentes y asistentes de la educación.	Licitar con fondos SEP perfeccionamiento para docentes y asistentes de la educación.	X	
	Realizar convenios de cooperación para perfeccionamiento con universidades interesadas en apoyar la educación pública.	X	
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Practicas para diagnosticar las necesidades de los docentes y asistentes de la educación en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.</li> <li>- Practicas que aseguren la formación continua de los docentes y paradocentes de acuerdo a sus funciones y metas establecidas.</li> </ul>			

<b>SEGUIMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornadas de reflexión y discusión para analizar la coherencia del perfeccionamiento difundido con las necesidades del establecimiento.</li> <li>- Consulta a los actores sobre la evaluación de los perfeccionamientos recibidos.</li> </ul>
<b>CORRECCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redefinición de líneas de perfeccionamiento.</li> </ul>

<b>IMPLEMENTACIÓN 10</b>			
<b>PRACTICA(S) A INSTAURAR</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Implementar procedimientos planificados de inversión de los fondos propios de la escuela.	<b>Definición de un plan bienal de inversiones en dos áreas prioritarias.</b>	X	
Establecer un fondo estable de recursos para apoyar reforzamientos institucionales, talleres y participación en olimpiadas de conocimiento y deportivas.	<b>Proyección anual de actividades que requieren financiamiento.</b>	X	X
Coordinar a través de un protocolo, los diversos aportes que los entes cooperadores con la Escuela Raimapu e instituciones externas ofrecen al establecimiento.	<b>Elaboración de una cartera de proyectos de mediano plazo.</b>	X	X
Diseño para la recuperación de áreas del edificio que se encuentran subutilizadas en la perspectiva de habilitar aulas multipropósito.	<b>Elaboración de proyecto.</b>	X	
Diseño y formulación de un	<b>Gestionar recursos para la</b>		X

proyecto de desarrollo y mantención de la infraestructura, recuperando espacios físicos deteriorados por el uso y el paso del tiempo.	<b>ejecución del proyecto.</b>		
<b>ELEMENTO DE GESTIÓN</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar prácticas para asegurar que los espacios y la infraestructura se adecuan a las necesidades de desarrollo del PEI.</li> <li>- Establecer prácticas que aseguren el uso eficiente de los recursos financieros.</li> </ul>			
<b>SEGUIMIENTO</b>	<b>Control con cronograma de actividades y flujos presupuestarios.</b>		
<b>CORRECCIONES</b>	<b>Evaluación del impacto pedagógico y social de las inversiones.</b>		

## VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Universidad Miguel de Cervantes (2012) Magister en educación tomo III.

Proyecto Educativo Institucional (2009) Escuela Raimapu.

Chile, Ministerio de Educación [MINEDUC] (1998). Proyecto educativo institucional: la reforma en marcha. MECE Media- C.P.E.I.P

Lavín, S; y del Solar, S (2000). El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar. Lom Ediciones.

Lavín, S; del Solar, S; y Padilla, A. (1997). El proyecto educativo institucional como herramienta de construcción de identidad: Guía metodológica para los centros educativos. Extraído en Mayo 2007 de

### TESIS

**CAYUMAN COLOMA, MERY (2006)**, “Grado de Prejuicio Étnico Hacia los Mapuches”. Tesis Para Obtención del Grado de Magister en Educación. Universidad Mayor, Temuco.

**JIMÉNEZ CRUZ, RODRIGO (2003)**, “Factores que Afectan la Motivación del Alumnado, Hacia la Clase de Educación Física”. Tesis de Grado conducente a la Obtención del Título de Profesor de Educación Física, Universidad de la Frontera, Temuco.



## WEBGRAFÍA:

- Resultados Prueba SIMCE  
[http://buscador.simce.cl/index.php/simce/filtro\\_tipo/](http://buscador.simce.cl/index.php/simce/filtro_tipo/)
- Planes y Programas enseñanza básica  
<http://www.mineduc.cl>
- Descripción de la localidad de Quepe  
<http://chile.pueblosamerica.com/i/quepe/>
- Diccionario de la lengua española, vigésima segunda edición.  
<http://buscon.rae.es/drae/>
- Proyecto Educativo Institucional, basado en el material de Sonia Villarroel, Mineduc 2002.  
<http://www.educarchile.cl/Userfiles/P0001/File/Matriz%20para%20elaborac%20PEI%20adaptado%20FCH.pdf>
- Proyecto Educativo Institucional, Universidad Miguel de Cervantes, 2012.  
<http://190.151.13.53/mumc1210g/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=276>
- Diagnostico institucional, escuela padre juan buron  
<http://es.scribd.com/doc/30829708/Diagnostico-Institucional>
- Planes de mejoramiento educativo, MINEDUC  
<http://www.planesdemejoramiento.cl/>