



**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN
CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN BASADO EN
COMPETENCIA**

(TRABAJO DE GRADO II)

**Proyecto de Mejoramiento educativo
para asegurar el aprendizaje de calidad de los
estudiantes de primero a cuarto básico en un
currículum sustentable con el tiempo.
del Colegio El Redentor de la comuna de Maipú**

Profesora: Carmen Bastidas

Alumno: Marco Silva Valle

Santiago - Chile, Julio de 2020

Índice

Contenidos:	Páginas
1. Resumen del Proyecto	3
2. Introducción.	4
3. Marco teórico. Objetivo General del proyecto	
4. Marco Contextual.	6
5. I Ficha Técnica	
○ Área Gestión Curricular	7
○ Área Liderazgo	22
○ Área Convivencia Escolar	25
○ Área Recursos	29
6. II Análisis de los resultados del diagnóstico institucional por áreas	32
7. III Propuestas remediales a los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado.	
7. Diseño y aplicación de instrumentos.	36
8. Análisis de los resultados.	37
9. Propuestas remediales.	40
10. Bibliografía.	43

1. Resumen del Proyecto

El Proyecto de Mejoramiento tiene como finalidad ser la carta de navegación que promueva y articule las acciones educativas, para permitir la formación de calidad del estudiante, como el ideal sustentado en los objetivos del sistema educacional. El Equipo que presenta la propuesta, considera que este instrumento de planificación es particularmente útil, como un medio para asegurar la pertinencia entre la propuesta pedagógica que se plantea y los cambios conductuales que se requieren, desde la realidad y el contenido que inspira el Proyecto Educativo Institucional en su visión y misión.

Este Proyecto es la manera de realizar un ordenamiento sistémico con la finalidad de operacionalizar los objetivos planteados en las diferentes dimensiones que configuran el trabajo de Directivos y Docentes en la instalación de una propuesta en las áreas de Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar y Gestión de Recursos que genere aprendizajes significativos en una heterogénea población escolar, con diferentes talentos, con diversas necesidades. Desde esta perspectiva concebimos el Proyecto como una herramienta que guía la gestión pedagógica, articulando los programas, procedimientos, métodos y estrategias, que tiene como finalidad desarrollar las potencialidades de los alumnos de 1| a 4| b del Colegio El Redentor, considerando sus particularidades individuales con el énfasis en la adaptación del diseño curricular que brinde oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes. Para esto se realizarán una serie de acciones en estas áreas que tendrán como finalidad poder lograr una mejora en la calidad de los aprendizajes de los alumnos. Este rediseño tiene como propósito generar en los docentes las habilidades y competencias necesarias para entregar aprendizajes de calidad a nuestros alumnos del Colegio el redentor. Para esto se estima conveniente establecer un liderazgo escolar pedagógico que está centrado en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que llevan a cabo alumnos y profesores, es decir ir mejorando y alterando la educación y las prácticas docentes que impacten a todos los estamentos del establecimiento, para generar educación de calidad, que nos permita en el tiempo mejorar los resultados a obtener y forjar una institución que se

sustente en un nivel de calidad educativa importante dentro de nuestra comuna asegurando un desarrollo integral en los alumnos de nuestro colegio.

2. Objetivo General del proyecto

1.- Propiciar las instancias y herramientas pedagógicas desde el cuerpo docente, que fomenten los aprendizajes de calidad en los alumnos de 1° a 4° básico del Colegio El Redentor.

Objetivos específicos

Objetivo 1.1: Implementar un sistema de evaluación efectivo de aprendizaje que genere las habilidades necesarias en los alumnos de 1° a 4° básico del colegio “El Redentor”.

Objetivo 1.2: Generar Instancias de debate profesional para mejorar las prácticas docentes e intercambiar recursos educativos que potencian el trabajo en el aula.

Objetivo 1.3: Instalar una metodología efectiva basada en el desarrollo de habilidades para fortalecer los aprendizajes de calidad en los alumnos de 1° a 4° básico en el “Colegio El Redentor” de la comuna de Maipú.

INSTITUCION DONDE SE BASA EL PROYECTO	
Nombre de la Institución Educativa	Nombre del director
Colegio “El Redentor”	Patricia Carreño

3. Marco teórico.

El punto neurálgico del proyecto tiene directa relación con el mejoramiento permanente de los aprendizajes, aspecto relevante en el cual las políticas de gobierno han puesto el foco en poder entregar una educación de calidad a todos los que se encuentran insertos en el sistema educacional. Para esto, todas las políticas gubernamentales persiguen dicho objetivo, donde el sistema de aseguramiento de la calidad coloca énfasis clave en el liderazgo que pueden llegar a ejercer los directores de los establecimientos educacionales, quienes deben llegar a ser líderes de los cambios en los procesos de mejoramientos permanentes de los aprendizajes.

En este sentido se establece que el liderazgo escolar “se ha convertido en una prioridad en las agendas de la política educativa de la OCDE y de sus países miembros, dado que desempeña una función decisiva en la mejora de la práctica del aula, las políticas escolares y las conexiones entre las escuelas y el mundo externo” (Pont, Nusche & Moorman, 2008, p. 19). Por consiguiente esto se extrapola a nuestro país donde el sistema educacional se encuentra en un estado que requiere cambios en lo que se refiere a las políticas educativas, puesto que se necesita una mejora en el sistema educacional. De tal forma que nuestro establecimiento en pos de este mejoramiento apunta definir e implementar un liderazgo escolar que sea el conductor de los procesos pedagógicos para producir una mejora en las prácticas del aula que generen un cambio en los resultados de los alumnos de primero a cuarto básico en lo que se refiere al dominio de los contenidos que tienen que poseer.

“El liderazgo se refiere al arte de conducir hombres y mujeres hacia el futuro y los/las líderes son personas (o conjuntos de personas) competentes en el arte de conducir hacia el futuro” pág. 18 Bases del liderazgo docente en educación

El líder es quien conduce a los seres humanos o una comunidad hacia una línea de pensamiento que les hace ir hacia un lado para la construcción de un futuro mejor, por este motivo es trascendental lo que realiza un buen líder, ya que los cambios son imperiosos para la mejora de la calidad, por lo tanto, su capacidad para conducir y proporcionar los procesos para estos cambios es esenciales para la institución. No olvidemos que el liderazgo escolar también nos plantea como definición lo siguiente: “labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009), esta labor de vinculación de todos los integrantes de la organización en relación con un objetivo común pasa a ser demasiado sustancial porque las instituciones exitosas son las que apuntan hacia un horizonte común y crucial.

Además, los líderes exitosos desarrollan un modelo efectivo en sus escuelas. Es por eso que uno de los factores que no puede faltar, se refiere a construir procesos colaborativos. “Los líderes actúan para aumentar el rendimiento de la escuela entregándole al equipo educativo posibilidades para insertarse en la toma de decisiones respecto de temas que los afectan y para los cuales su conocimiento es crucial. Esta participación da seguridad al equipo educativo de que puede moldear el contexto organizacional para satisfacer sus propias necesidades, relacionadas con el cumplimiento de determinadas metas” (véanse, por ejemplo, Slegers, Geijsel y van den Borg, 2002).

Por esto es que el estilo de liderazgo escolar que se implementará en el establecimiento es el liderazgo pedagógico que tiene que ver con la mejora de los procesos de enseñanza (aprendizaje que llevan a cabo profesores y alumnos), este es el punto esencial en lo que se refiere a la calidad educativa que deben entregar los establecimientos educacionales. Al centrar los esfuerzos en este aspecto se tiene que producir una mejora considerable, porque es aquí donde deben confluir las intervenciones para que los alumnos logren la adquisición de contenidos,

competencias y habilidades que les permitirán desenvolverse y resolver las diversos desafíos y problemáticas que se les presentan cotidianamente.

Es indispensable influir en los procesos de enseñanza en el aula, el cómo están aportando los docentes en la construcción de saberes que los alumnos deben manejar, este paradigma es prioritario para la realidad del colegio “El Redentor” que se encuentra con una problemática que está precisamente evidenciada por los resultados arrojados en el diagnóstico institucional de la organización.

En relación con el liderazgo “centrado en el aprendizaje” es necesario señalar que este enfoque integra la dimensión instruccional y transformacional del liderazgo (Lewis y Murphy, 2008) y puede entenderse como “todo aquel conjunto de actividades que realiza la dirección y que tiene que ver con la mejora de los procesos de enseñanza”. Esto conlleva lograr más de la gestión de las realidades presentes para rediseñarlas en función de las metas, es decir construir una nueva realidad que permita generar e implementar un nuevo engranaje que produzca alcanzar los objetivos claves de la institución.

Para lograr lo expuesto anteriormente es imprescindible trasuntar a los miembros de la organización la idea de la generación de cambios, los cuales no son fáciles de realizar debido a la condición humana natural de resistirse a este por diversos factores. En esta medida el liderazgo pedagógico se aboca a una labor transformadora, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino en ir las alterando para mejorar la educación y las prácticas docentes” (Bolívar, 2009).

A lo anteriormente expuesto es importantísimo puntualizar que si una institución no cumple con aspectos relevantes para lo cual dice ser creada, entonces se debe producir una modificación de lo que se viene realizando regularmente, pues si se pretende alcanzar objetivos mayores en cualquier ámbito y principalmente en el plano educativo que es tan complejo, se tiene que producir una medida de cambio

para comenzar a apreciar mejoras que lleven a la calidad de lo que se pretende otorgar.

Para introducir los cambios pertinentes es fundamental hacer ver el desarrollo de los miembros de la escuela, específicamente los docentes pieza clave en el andamiaje institucional. Para esto se tiene que comprometer a la organización, desarrollar nuevos líderes e ir fomentando el desarrollo de las capacidades, para esto es trascendente no continuar impulsando la dependencia de una persona, sino por el contrario potenciar el liderazgo de otros miembros de la organización.

Para reemplazar los comportamientos y las prácticas directivas anteriores se debe aplicar una visión motivadora hacia los docentes algo imperioso por la sencilla razón que en muchos componentes de la educación existe una visión con altos grados de frustración que se dejan ver y que por supuesto influyen en un desarrollo negativo de la labor en el aula.

En relación a generar la confianza de los otros se aprecia que en el área de la educación, cada individuo desarrolla su labor de manera muy independiente, es decir el trabajo en equipo no es fluido y compartido, sino por el contrario, la realidad de la mayoría de las escuelas en Chile nos muestra lo distante que estamos en términos generales de llegar a constituirnos como comunidades de aprendizaje, tal como se expresa en el siguiente párrafo: “Con tanta gente comprometida en una misión compartida por tantos, en un espacio y un tiempo tan compactos, es tal vez una de las mayores ironías y una de las grandes tragedias de la enseñanza, que tanto trabajo se desarrolle en un aislamiento profesionalmente consagrado” (Lieberman y Miller, 1984:11).

Este aislamiento profesional se evidencia también en el liderazgo donde todo el poder, las decisiones pasan por una persona, lo cual genera un complejo individualismo.

Sin embargo, el liderazgo distribuido se enfoca en la desconcentración de las funciones de liderazgo donde la comunidad de aprendizaje pasa a ser primordial, para dar paso a que estas sean compartidas por otros miembros del establecimiento y que por supuesto influyan en distintos ámbitos de la organización. También este enfoque produce sinergia necesaria para obtener mejores resultados, estimula que los docentes compartan ideas, se inspiren y se identifiquen con las metas del equipo siendo altamente productivos.

4. Marco contextual.

Relacionados con aspectos geográficos, socioeconómicos, culturales. Ubicado en la histórica comuna de Maipú (Provincia de Santiago), nuestro Colegio se inserta en un sector donde predominan familias con una situación socioeconómica medio bajo, por lo cual nuestro Colegio contribuye significativamente en acoger alumnos (as) que de no existir nuestra Institución no tendrían la oportunidad de acceder a una educación prebásica, básica y media con las características de un colegio centrado en valores cristianos evangélicos y por ende con una clara misión formativa de nuestros alumnos, sin dejar de lado el esfuerzo permanente de entregar una educación integral y de calidad.

Las características de nuestro entorno, nos habla de un sector urbano de construcciones sólidas de varias décadas, con sitios de extensos patios, más hacia la periferia del sector nos encontramos con sectores urbanos caracterizados por departamentos en bloque (sector de Olimpo con Nueva O'Higgins).

Además, durante estos últimos años se han ubicado a la redonda varios establecimientos educacionales, de lo cual podemos señalar que nuestra institución ha mantenido la matrícula sin inconvenientes.

Reseña Histórica de la Unidad Educativa

Descripción de la historia de la escuela y la misión que ha cumplido durante su trayectoria.

La Escuela Básica Particular N.º 1071 fue creada en 1982 en la comuna de Maipú, Santiago, siendo fundada por la Sociedad Educativa El Redentor Ltda. Su primer director fue don Luis Mardones Ramírez, quien, además, es Representante Legal hasta hoy. El nombre actual del establecimiento es “Colegio El Redentor” y cuenta con dos plantas físicas: la casa matriz ubicada en San Martín 2678 dirigido por la Sra. Patricia Carreño Maufras –ofrece desde kínder a 4to. Medio La matrícula total es de aproximadamente 757 alumnos.

El nuevo edificio JEC soluciona significativamente los problemas de infraestructura al disponer cada curso de aulas exclusivas, salas multipropósito, bodegas, oficinas, sala de profesores más amplia, más patios y cancha para deportes.

Se adquirió un terreno posteriormente al inicio de la JEC, que permitió ampliar el patio, tener un área verde, instalar la Biblioteca, tener más bodegas y sala para Directiva del Centro General de Padres.

En relación con el diagnóstico institucional interno cabe señalar que se realiza en su primera etapa con 27 integrantes de la unidad educativa (docentes y directivos) en donde se analizan las diferentes áreas de Gestión del Establecimiento, para luego cuantificar dichas áreas de Gestión estableciendo cuales son los niveles de calidad en que se encuentra el Colegio el Redentor.

Además, se realiza una ficha técnica con 21 docentes en el área de gestión pedagógica y gestión en liderazgo donde cada docente manifiesta su opinión en relación con las preguntas expuestas, para posteriormente realizar un análisis cualitativo categorizando la información para establecer evidencias concretas con respecto a la gestión pedagógica y liderazgo del colegio.

Finalmente, se vincula toda esta información con el Equipo Directivo del Establecimiento y se termina de consensuar con los docentes para establecer los resultados finales del proceso de diagnóstico.

5. Ficha técnica

1. Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso.

Se entiende que, para poder tener una visión global y detallada de un objeto en estudio, es imprescindible poseer un diagnóstico acabado y que tenga evidencias que puedan establecer con la mayor precisión posible el estado de aquel objeto en estudio. Por consiguiente, el diagnóstico realizado al colegio El Redentor en Maipú.

En la siguiente escala se definen los distintos niveles de calidad en que puede estar una práctica.

Valor	Nivel de calidad
1	Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
2	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos propósitos son sistemáticos.
3	El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
4	La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.

Análisis de las áreas de proceso

1. Área de gestión del currículum

1.1. Dimensión: Gestión pedagógica

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el equipo técnico pedagógico para organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El equipo técnico pedagógico organiza la carga horaria de cada curso, asignando las horas de libre disposición en función de las metas formativas y de aprendizaje del establecimiento y las necesidades e intereses de los estudiantes.			x	
2. El equipo técnico pedagógico organiza la asignación de los profesores y el horario de cada curso, privilegiando criterios pedagógicos (como distribución equilibrada de los tiempos de cada asignatura en la semana, experticia de los docentes, entre otros)		x		
3. El equipo técnico pedagógico y los docentes realizan una calendarización anual que pormenoriza los objetivos de aprendizaje a cubrir en cada mes del año escolar, en función del programa de estudios, el grado de conocimiento previo de los estudiantes y adecuaciones curriculares para los grupos de estudiantes que lo requieran.				x
4. El equipo técnico pedagógico asegura la realización efectiva de las clases calendarizadas, implementando procedimientos para			x	

evitar la interrupción y suspensión de clases, y para que ante la ausencia de un profesor se desarrollen actividades pertinentes a la asignatura.				
5. El equipo técnico pedagógico monitorea regularmente el logro de la cobertura curricular.		x		
6. El equipo técnico pedagógico propone y acuerda lineamientos metodológicos generales, estrategias didácticas (como método de enseñanza y evaluación, políticas de tareas, entre otros) y formas de uso de recursos educativos para potenciar el aprendizaje en los estudiantes.			x	
7. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes cuenten con planificaciones de las clases, las que explicitan los objetivos de aprendizaje a tratar, estrategias didácticas propuestas y evaluación del logro de los aprendizajes.			x	
8. El equipo técnico pedagógico revisa y analiza las planificaciones de clases con el profesor para mejorar su contenido.			x	
9. El equipo directivo y técnico pedagógico desarrollan procedimientos de acompañamiento a la acción docente en el aula que incluyen observación de clases, análisis del trabajo de los estudiantes y reflexión sobre las dificultades que enfrenta, con el fin de mejorar sus prácticas y desarrollar capacidades.			x	
10. El equipo técnico pedagógico asegura que los docentes corrijan a tiempo las evaluaciones y analicen las respuestas y los resultados con sus estudiantes, de manera que estas constituyan parte del aprendizaje.		x		
11. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión técnica y análisis de resultados con los profesores, para revisar el grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje, identificar a los estudiantes que necesitan apoyo y determinar las metodologías o prácticas a mejorar.		x		
12. El equipo técnico pedagógico organiza instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas, y análisis de dificultades en el ejercicio docente, para el desarrollo de una cultura de trabajo reflexiva y profesionalizada.		x		

13. El equipo técnico pedagógico promueve la reutilización, adaptación y mejora de los recursos desarrollados por los docentes (por ejemplo planificaciones, guías, pruebas, y otros instrumentos evaluativos), y establece un sistema para su organización y uso.			x	
--	--	--	---	--

1.2. Dimensión: Enseñanza y aprendizaje en el aula

Proceso general a evaluar: Las estrategias utilizadas por los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar.			x	
2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.			x	
3. Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras.			x	
4. Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes.			x	
5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo.			x	
6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).			x	
7. Los profesores logran mantener un clima de respeto y aprendizaje en clases. En los casos de interrupciones consiguen volver a captar su atención y retomar el trabajo sin grandes demoras.			x	
8. Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo.			x	

1.3. Dimensión: Apoyo al desarrollo de los estudiantes

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar el desarrollo académico, efectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar, apoyar y monitorear a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje académico.			x	
2. El establecimiento implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos.		x		
3. El establecimiento cuenta con estrategias para identificar tempranamente, apoyar y monitorear a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales.			x	
4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.			x	
5. El establecimiento identifica a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementa acciones para asegurar su continuidad en el sistema.			x	
6. El establecimiento cuenta con un sistema de orientación vocacional que apoya a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y superiores, que incluye la entrega de información actualizada sobre alternativas de estudio, instituciones, sistemas de ingreso, becas y créditos.			x	

Área Liderazgo Escolar

1.1. Dimensión: Liderazgo del sostenedor

Proceso general a evaluar:				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.			x	
2. El sostenedor establece metas claras al director.				
3. El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente		x		
4. El sostenedor entrega oportunamente los recursos comprometidos.		x		
5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.				

1.2. Dimensión: Liderazgo formativo y académico del director

Proceso general a evaluar: El liderazgo del director en relación al logro de una comunidad comprometida con el Proyecto Educativo Institucional, una cultura de altas expectativas, el desarrollo permanente de los docentes, el mejoramiento de las prácticas y una conducción efectiva.				
Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.		x		

2. El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional.			x	
3. El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.			x	
4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.			x	
5. El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes.			x	
6. El director gestiona los procesos de cambio y mejora en el establecimiento: orienta a su equipo a la identificación y análisis de las prácticas que requieren modificarse, y evaluarse para implementar las soluciones propuestas.			x	
7. El director promueve una ética de trabajo.				

1.3. Dimensión: Planificación y gestión de resultados

Proceso general a evaluar: La definición de los grandes lineamientos del establecimiento, el proceso de planificación junto con el monitoreo del cumplimiento de las metas, y la utilización de datos y evidencia para la toma de decisiones en cada una de las etapas de estos procesos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.			x	
2. El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.		x		
3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.			x	
4. El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.			x	

5. El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.			x	
6. El establecimiento cuenta con un sistema organizado de los datos recopilados, actualizado, protegido y de fácil consulta.			x	

Área Convivencia Escolar

1.1. Dimensión: Formación

Proceso general a evaluar: Las políticas, líneas de acción y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para promover la formación afectiva, social, ética y espiritual de los estudiantes.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extraprogramáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros).			x	
2. El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa, que se responsabiliza por implementar y monitorear los lineamientos formativos.			x	
3. El establecimiento modela y enseña maneras constructivas de relacionarse y resolver conflictos.			x	
4. El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.			x	
5. El establecimiento cuenta con un programa de promoción de conductas de cuidado personal y prevención de conductas de riesgo (consumo y tráfico de alcohol y drogas), hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.			x	
6. El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos.				x

1.2. Dimensión: Convivencia escolar

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el establecimiento para asegurar un ambiente de respeto y valoración, organizado y seguro.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).			x	
2. El equipo directivo y docente valora de manera sistemática la riqueza de la diversidad como parte de cualquier grupo humano y previene todo tipo de discriminación.		x		
3. El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, que es conocido por el conjunto de la comunidad educativa y que se hace cumplir de manera efectiva.			x	
4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.			x	
5. El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros).			x	
6. El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.		x		
7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.			x	

1.3. Dimensión: Participación

Proceso general a evaluar: Políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso, que conduzca a la participación de todos sus miembros.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.			x	
2. El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.			x	
3. El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.			x	
4. El establecimiento valora y fomenta la expresión de ideas, el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes en un contexto de respeto.			x	
5. El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar.			x	
6. El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente.			x	
7. El establecimiento promueve y apoya la participación de los padres y apoderados a través del Centro de Padres y los Delegados de curso.			x	
8. El establecimiento promueve la participación de los docentes a través de la realización periódica del Consejo de profesores y lo valida como una instancia fundamental para discutir temas relacionados con la implementación del Proyecto Educativo Institucional.			x	
9. El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes para informar a los apoderados y estudiantes respecto de su funcionamiento.			x	

10. El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para canalizar aportes u otras formas de colaboración.			x	
--	--	--	---	--

Área Gestión de Recursos

1.1. Dimensión: Gestión del recurso humano

Proceso general a evaluar: Las políticas, procedimientos y prácticas para contar con un cuerpo docente idóneo, comprometido y motivado con su labor.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.			x	
2. El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.			x	
3. El establecimiento cuenta con estrategias para atraer y retener a los mejores profesores, ofreciéndoles condiciones atractivas de trabajo.		x		
4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.			x	
5. El establecimiento cuenta con un procedimiento de diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento docente, en base a lo cual diseña e implementa políticas de formación continua y perfeccionamiento profesional conocidas y valoradas por sus profesores.			x	
6. El equipo directivo valora el trabajo del equipo docente e implementa sistemas de reconocimiento que promueven el compromiso profesional.			x	
7. El establecimiento cuenta con protocolos claros de desvinculación, incluyendo advertencias de incumplimiento previas.			x	
8. El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.			x	

1.2. Dimensión: Gestión de recursos financieros y administración

Proceso general a evaluar: Las políticas y procedimientos del establecimiento que aseguran una gestión ordenada, actualizada y eficiente de los recursos.

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases.			x	
2. El establecimiento cuenta con un presupuesto que concilia las necesidades de los diferentes estamentos.			x	
3. El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.			x	
4. El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia.			x	
5. El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia.			x	
6. El establecimiento está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional y su Plan de Mejoramiento.				x
7. El establecimiento genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio de sus estudiantes y docentes, siempre en favor del Proyecto Educativo.				x

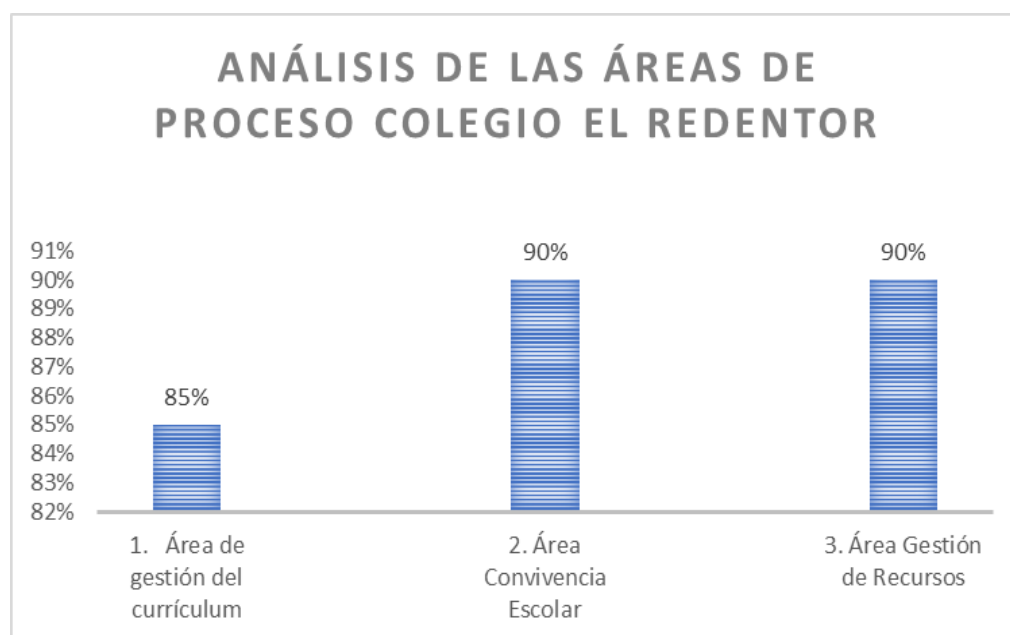
1.3. Dimensión: Gestión de recursos educativos

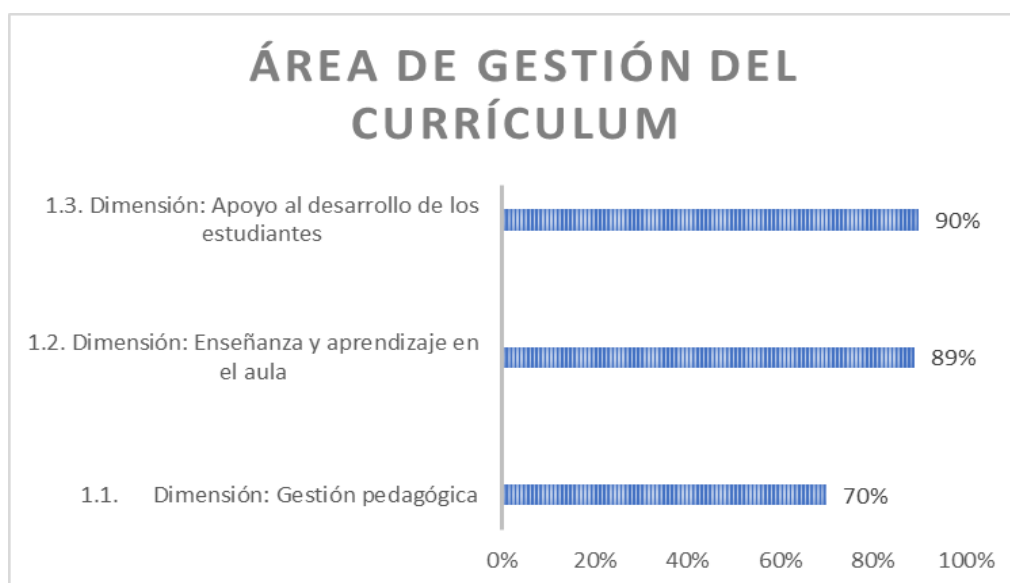
Proceso general a evaluar: Las condiciones y procedimientos que aseguran en el establecimiento la adecuada provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios

Prácticas	Nivel de calidad de la práctica			
	1	2	3	4
1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.				x
2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.			x	
3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.			x	
4. El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento, para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y facilitar la operación administrativa.			x	
5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.			x	

I. Análisis de los resultados del Diagnóstico Institucional por áreas. Área Gestión Curricular

1. Análisis de los resultados.



**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

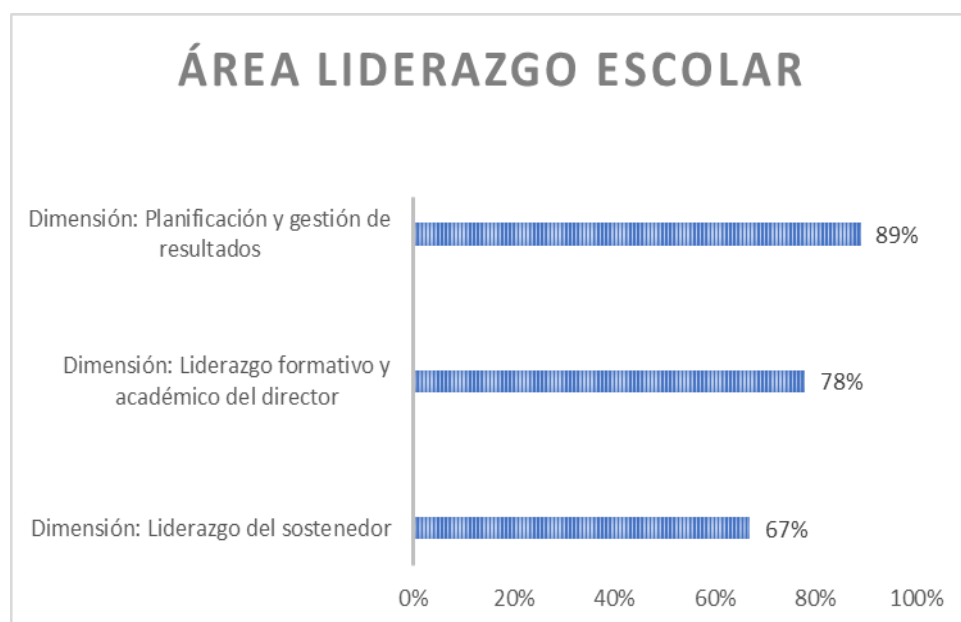
Dentro del establecimiento educacional la gestión curricular cumple enfoques pedagógicos dentro de un proyecto educativo institucional.

La gestión y administración se rige por el ministerio de educación en la utilización de los lineamientos de la superintendencia de educación.

El colegio cuenta con el proyecto SEP En el cual entrega ayuda a los estudiantes más vulnerables.

El colegio considera fundamental formar, estimular y fortalecer la vida intelectual, afectiva, social y espiritual de los estudiantes basado en los principios cristianos, como el fundamento que regulará su comportamiento en la vida cotidiana.

El establecimiento tiene como propuesta las competencia que desarrollen en los alumnos las capacidades para que prosigan sus estudios superiores desempeñándose de una manera afectiva y responsable.

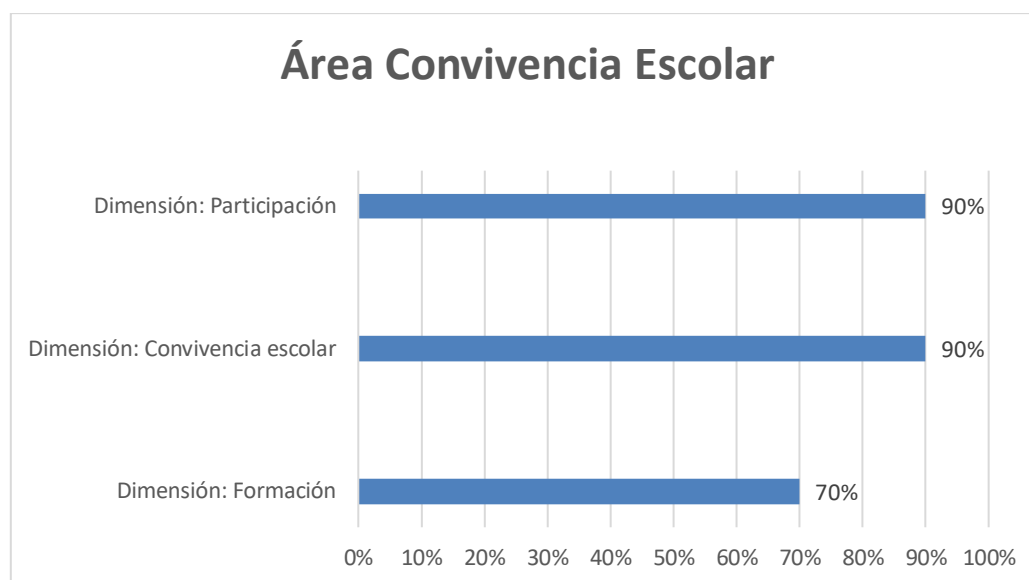
**Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:**

Establecer el conocimiento en los directivos de los tipos de liderazgos pedagógicos efectivos.

Implementar un sistema de altas expectativas en el profesorado que incida en aprendizajes de calidad en los alumnos de 1° a 4° básico del colegio “El Redentor”

Implementar mecanismos de monitoreo para mejora continua en las prácticas pedagógicas del cuerpo docente del Colegio.

Generar Instancias de debate profesional para mejorar las prácticas docentes e intercambiar recursos educativos que potencian el trabajo en el aula.



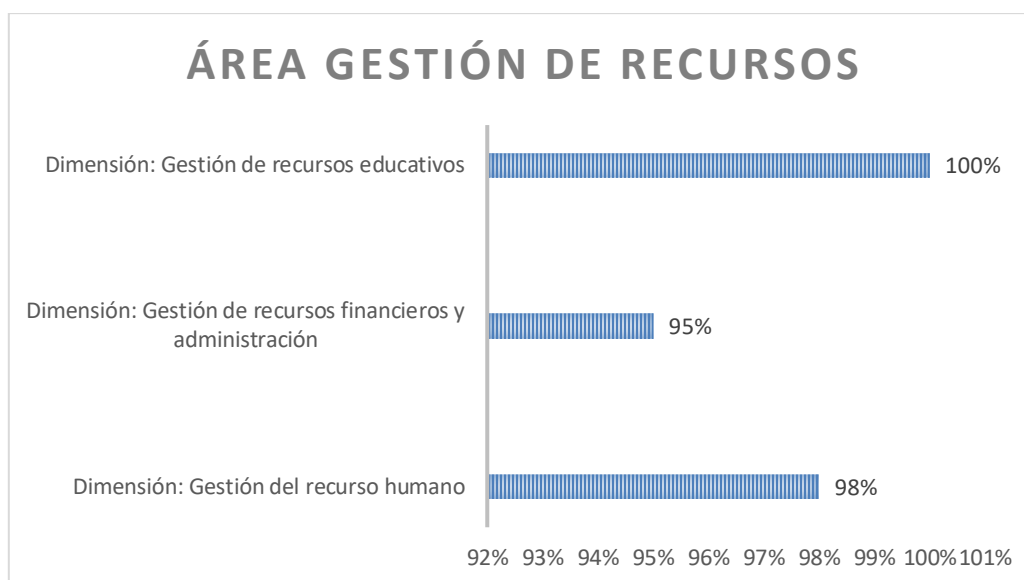
Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:

Cautelar la coherencia interna entre Visión y Misión del PEI y el estilo de convivencia escolar, sus normas y procedimientos.

Identificar las atribuciones y responsabilidades de los distintos miembros de la comunidad escolar en los procesos de toma de decisiones, evaluación y participación relacionados con la convivencia escolar.

Entregar orientaciones éticas, valóricas y operativas, que permitan disponer de un instrumento de planificación efectivamente sistémico.

Procurar que una vez en el semestre haya espacios de diálogo para dar forma y calidad a la convivencia escolar. Por ejemplo, en los Consejos de Curso, Consejos de Profesores, Comité de Convivencia, Centro de Alumnos, Reuniones de Padres y Apoderados, Consejo Escolar.



Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto:

Fortalecer los cambios estructurales que promuevan altas expectativas mediante diversas acciones, prácticas y estrategias para asegurar la eficiente gestión y desempeño que conduzca a una mejora continua.

En la subdimensión planificación y Gestión del personal

1. Contratación de personal para el Proyecto de Mejoramiento Educativo
2. Dotación de personal para apoyo del docente y de los estudiantes
3. Asignación de horas a profesores
4. Incentivo al buen desempeño del trabajador
5. Recursos materiales de apoyo a la clase y al profesor
6. Recursos para fomentar la lectura
7. Recursos multimediales

III. Propuestas remediales a los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado.

Acorde a los resultados obtenidos en el análisis a 38 profesores de educación básica y media. El resultado tiene los siguientes acuerdos y mejoras:

- ❖ En las dimensiones de gestión pedagógica, hay que seguir mejorando en trabajo en equipo, fortalecer aún más las estrategias de aprendizaje en el marco de la buena enseñanza.
- ❖ Fortalecer el seguimiento en las observaciones a los profesores y entregar herramientas pedagógicas y entregar retroalimentación constante.
- ❖ Aumentar la reflexión pedagógica en las reuniones semestrales, fortaleciendo la gestión pedagógica.
- ❖ Aumentar las capacitaciones docentes para seguir perfeccionarse en herramientas pedagógicas.
- ❖ Implementa estrategias para potenciar a los estudiantes con habilidades destacadas e intereses diversos, de modo que cuenten con oportunidades para desarrollarlos, Aumentar talleres extraprogramáticos para que los estudiantes puedan desarrollar sus capacidades.
- ❖ Fortalecer el proyecto educativo institucional, aumentando la gestión pedagógica y el monitoreo constante de los logros de aprendizaje y las metas propuestas de termino de año.

Finalmente, se vincula toda esta información con el Equipo Directivo del Establecimiento y se termina de consensuar con los docentes para establecer los resultados finales del proceso de diagnóstico.

Respecto al análisis cualitativo realizado a un universo de 21 docentes (quedando cuatro fuera del análisis, dos por respuestas difusas y dos por ser novatos). El análisis se lleva a cabo mediante dos preguntas entregadas a los docentes con referencia a su Práctica Pedagógica y la Gestión directiva arroja como resultados los siguientes informes.

Análisis cualitativo

El análisis cualitativo se realizó mediante dos preguntas que se refieren al área de Gestión Pedagógica y al área de Gestión directiva que los docentes tuvieron que responder.

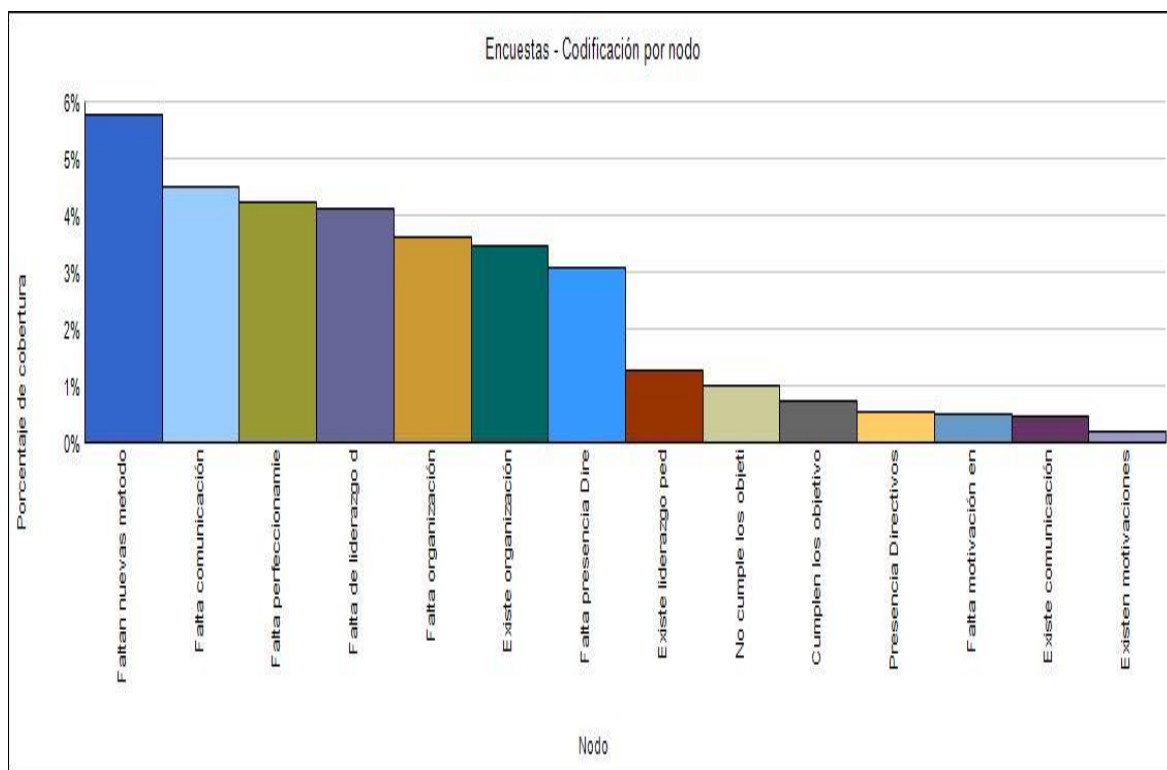
Figura 1



Después de haberse realizado el análisis a las encuestas entregadas a los profesores y haber creado los nodos para la codificación de cada palabra.

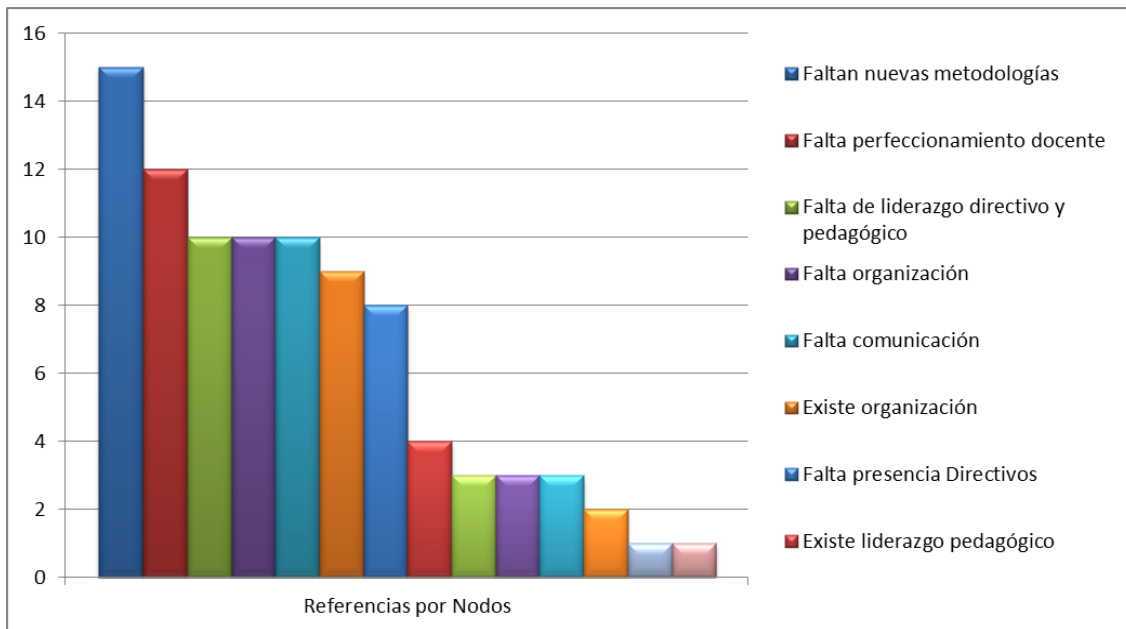
Los resultados observados en la figura 1 nos indican que las frecuencias de palabras que se repiten más son: falta, directivo, mejorar, práctica, pedagógica, objetivos entre otras.

Figura 2



En este gráfico se puede observar el porcentaje de cobertura de los nodos realizados donde el aspecto de la gestión directiva y gestión pedagógica alcanzan los niveles más altos de carencia.

Figura 3



En la figura 3 se aprecia la referencia por nodos, desde el que presenta mayor frecuencia en cuanto a su carencia, hasta el que presenta un porcentaje menor.

Se evidencia con claridad que la problemática expresada por los docentes se dirige hacia un problema pedagógico registrando falta de nuevas metodologías, falta de perfeccionamiento docente y falta de liderazgo directivo como los criterios más frecuentes.

3-SIMCE: 4° Básico

Figura 4

SUBSECTORES	2008	2009	2010	2011	2012
Lenguaje y Comunicación	268	243	271	251	251
Educación Matemática	259	238	260	258	252
Comprensión del medio y la Soc.	256	245	261	252	255

En cuanto a las mediciones externas podemos apreciar en la figura 4 que los puntajes se ubican en un nivel elemental, es decir, un nivel mínimo de resultados. Lo que nos arroja claramente que el colegio El Redentor está bastante bajo en la adquisición de los aprendizajes de los alumnos, lo cual es un aspecto importante para mejorar para avanzar camino a la calidad educativa que se debe adquirir.

Observamos que en el año 2012 lenguaje se mantuvo en 251 puntos quedando en una posición bastante baja. Matemática nos muestra una baja que se produce en el año 2012 debido a que el año 2011 estuvo en 258 puntos. Analizando la figura 4 se puede decir con claridad que los resultados no son permanentes, sino que hay un nivel de resultados con inestabilidad con tendencia a la baja.

En relación al FODA realizado a un total de 42 docentes del establecimiento los resultados son los siguientes:

Figura 4

FORTALEZA	DEBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> -Existe un buen clima organizacional. -Se da una buena relación entre docentes y alumnos. -Existe una buena relación con los apoderados del colegio. -Se da una buena relación entre docentes y directivos. -Las actividades de Convivencia apoyan al PEI (valores). -La institución en lo académico se apega a los planes y programas. -Las salas tienen los elementos básicos (basureros, mobiliario, recursos Tics). -Cada docente cuenta con un computador para el apoyo de su trabajo. -Adecuados espacios académicos como laboratorio, biblioteca, fotocopidora, etc. -Banda ancha WiFi y alámbrica. -Diversos software disponibles para los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> -El director y el equipo directivo no comunican la información con claridad. -Funciones cruzadas y poco definidas -Socialización del PEI (énfasis en los valores) con padres y apoderados. -Falta de más tiempo para planificar. -Diversas tareas administrativas, las cuales “entorpecen” la gestión curricular. -Falta en algunos profesores de renovar sus prácticas pedagógicas. -Disponibilidad de tiempo para que los docentes se “apropien” (capacitación) de los recursos disponibles. -El sostenedor comunica claramente las metas establecidas. -Falta de responsabilidad en el quehacer pedagógico de los docentes. -Falta de profesores especialistas. -Falta de apoyo de los padres a los alumnos en lo pedagógico.

<p>-Dos salas de computación con 24 PC para educación básica y 20 para educación media. Además la sala de educación básica cuenta con un proyector y la de educación media con un proyector y pizarra interactiva.</p>	<p>-Falta asumir un mayor compromiso del liderazgo en el área pedagógica.</p> <p>-Carencia de manejo en el uso de las TIC</p>
OPORTUNIDAD	AMENAZA
<ul style="list-style-type: none"> - Relación con Instituciones Educativas. - Cercanía a servicios públicos. - Convenio con instituciones de educación superior. - Convenio con otros establecimientos educacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimientos de nivel similar. - Construcción de nuevos establecimientos educacionales.

Los resultados del FODA que resultaron después de haberlos relacionado con la matriz nos dejan las siguientes estrategias a considerar.

Estrategia DO

- Insuficiente dominio metodológico
- Falta de dominio de enfoques pedagógicos
- Difusión del PEI

Estrategia FO

- Carente dominio de las herramientas TIC en el aula.
- Potenciar la existencia de profesores especialistas.

Estrategia FA

- Mantener porcentaje de alumnos destacados

Estrategia DA

-Mayor difusión del PEI

PROCESO DE VINCULACIÓN/NUDOS CRITICOS

El proceso de vinculación de todo el diagnóstico institucional, preguntas para el diagnóstico cualitativo, mediciones SIMCE y FODA institucional realizado primeramente por el EGE del establecimiento y posteriormente consensuado con todos los docentes del establecimiento después de dos jornadas de discusión deja los siguientes resultados

ÁREA LIDERAZGO DIRECTIVO**NUDOS CRITICOS**

- Elaboración y cumplimiento del PEI
- Procedimiento del Proyecto de Mejoramiento Educativo
- Proceso de mejora continua

GESTIÓN PEDAGÓGICA**NUDOS CRITICOS**

- Falta de un sistema de evaluación efectivo de aprendizaje.
- Carencia de debate profesional e intercambio de recursos educativos.
- Carencia de métodos de enseñanza efectivos.

GESTIÓN DE RECURSOS**NUDOS CRÍTICOS**

Mayor recurso pedagógicos en herramientas TIC

- Buen desempeño del recurso humano.

6. RESULTADOS ESPERADOS Y PRINCIPALES ACTIVIDADES ASOCIADAS

Objetivos	Resultados Esperados	Principales Acciones Asociadas
Obj. Esp. 1 1-Establecer el conocimiento en los directivos de los tipos de liderazgos pedagógicos efectivos.	Se espera que se produzca una reflexión profunda de la evolución en liderazgo Escolar y como este ha impactado la gestión en el establecimiento.	Reunión del equipo para analizar los tipos de liderazgo
	Se espera que exista un manejo de los tipos de liderazgo escolar, que inciden en los resultados de aprendizajes de calidad de los establecimientos con logro de resultados.	1.2-Taller de liderazgo escolar y directivo.
	3.1-Reuniones para la implementación de un sistema de altas expectativas apuntando a niveles de calidad. Fijar conjuntamente las metas pedagógicas a conseguir con los docentes de primer ciclo básico para mejorar la calidad educativa del establecimiento.	Generar un sistema de altas expectativas que logre apuntar a la mejora en la calidad de la enseñanza a los alumnos del Colegio El Redentor. 3.2-Reunión para establecer metas pedagógicas con el cuerpo docente de 1° a 4° básico
	Efectuar un perfeccionamiento docente para adquirir, potenciar sus metodologías aplicadas que generen competencias y habilidades en los alumnos de 1° a 4° básico en el colegio El Redentor.	4.3-Perfeccionamiento docente en metodologías de enseñanza. Pedagógicas.

<p>Obj. Específico 2 Falta de instancias y herramientas pedagógicas que obstaculizan aprendizajes de calidad.</p>	<p>Realizar registros que permitan a los docentes de 1° a 4° básico evaluar permanentemente su práctica pedagógica con el fin de mejorar su trabajo en el aula.</p>	<p>2.1-Autoevaluación por medio de registros que permitan al docente definir mejoras de sus prácticas.</p>
	<p>Implementar un sistema audiovisual del trabajo en el aula para poder evaluar la práctica educativa en el aula con el fin de mejorar y fortalecer la labor pedagógica.</p>	<p>2.2-Revisión de prácticas educativas por medio de material audiovisual.</p>
	<p>Desarrollar reuniones semanales para compartir experiencias efectivas de la práctica docente en el aula para generar mayores herramientas pedagógicas exitosas en el aula.</p>	<p>3.1-Reuniones semanales para compartir experiencias con otros docentes.</p>

7. LOS RESULTADOS QUE SE ESPERAN OBTENER AL FINALIZAR CADA FASE DEL PROYECTO DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.

Fase Inicial

Principales resultados de esta fase:

- Evaluación del equipo directivo en liderazgo escolar
- Capacitación en liderazgo escolar.
- Tipo de liderazgo a escoger
- Establecimiento de metas y altas expectativas
- Diagnóstico de las metodologías docentes
- Acompañamiento docente

Fase de Implementación

En esta fase se obtienen los siguientes resultados parciales:

- Autoevaluación mediante registros, material audiovisual.
- Observación de aula entre pares
- Retroalimentación del docente con el coordinador de su práctica pedagógica en el aula.
- Perfeccionamiento mediante modelamiento de buenas prácticas
- Perfeccionamiento en evolución de habilidades y competencias.
- Elaboración de planificaciones con la dimensión procedimental.

Fase de Término y Resultados Esperados

En esta fase final se obtienen los siguientes resultados:

- Supervisión en el aula de los procesos de desarrollo de habilidades.
- Planificación y ejecución del docente en el aula en relación al proyecto pedagógico establecido por la institución.
- Evaluación de los aprendizajes en el desarrollo de competencias y habilidades
- Mejoramiento de los aprendizajes logrados por los alumnos

Sustentabilidad del Proyecto

-La Unidad de apoyo docente mantendrá continuamente acciones para la actualización de las competencias pedagógicas de los docentes.

-Los Coordinadores de Asignatura de lenguaje, matemáticas, ciencias naturales, historia y geografía, tendrán a cargo la coordinación de los profesores no especialistas, para lograr desarrollar los aprendizajes de sus alumnos.

ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Fase inicial

- En esta fase se realizará una evaluación mediante los informes y observación de clases.
- Esta observación tiene como finalidad diagnosticar el manejo metodológico en el desarrollo de habilidades de los docentes.
- Los informes darán a conocer la opinión de los docentes acerca del manejo metodológico en el desarrollo de habilidades de sus clases y las observaciones identificarán las fortalezas y debilidades.
- Existirán tres tipos de información: a) información cualitativa, b) información cuantitativa c) información de opinión.
- Los resultados de esta evaluación, permitirá adaptar las estrategias de implementación de las acciones del proyecto.

Fase de implementación

En esta fase se realizará una evaluación de proceso que permitirá mejorar y corregir las desviaciones que se presenten en el desarrollo de las acciones, se evaluará la forma de planificación de la enseñanza en la relación de las estrategias metodológicas conforme al proyecto pedagógico seguido por la organización.

Se analizará el rendimiento y las trayectorias académicas por curso, con el propósito de certificar los progresos en los resultados que vayan obteniendo los docentes

Se evaluará cada acción establecida en el proyecto, considerando su contribución al objetivo que pertenece.

Fase final

-Al finalizar el proyecto se evaluará el efecto en los aprendizajes de los alumnos considerando las habilidades que se desarrollaron en las evaluaciones.

-Se evaluarán con especial énfasis las acciones remediales que se realicen después de cada acción, con el objetivo de mejorar los aprendizajes de los alumnos.

-Se realizará la evaluación de impacto del proyecto, que se ejecutará el segundo semestre del año 2021, para conocer la mantención en el tiempo de las acciones y resultados del proyecto.

. BIBLIOGRAFÍA

1. Plan de mejora educativa. Lineamiento del ministerio de educación 2018.Mineduc.
2. proyecto de investigación está enfocado en la propuesta de un sistema de mejora continua mediante uso de herramientas de calidad en una institución educativa de nivel socioeconómico C y D. info:eu-repo/semantics/bachelorThesis.
3. Proyecto educativo institucional. Colegio El Redentor.