



**Magíster En Educación Mención
Gestión de Calidad**

Trabajo De Grado II

**Diagnóstico Institucional y
Plan de Mejoramiento Educativo
Escuela Carlos Trupp Wanner**

Profesor guía: **Carmen Elena Bastidas
Briceño**

Alumno: **Yoel Valentino Gallardo
Rodríguez**

Santiago-Chile, octubre de 2019

ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO TEORICO	5
DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO ESCUELA CARLOS TRUPP WANNER	10
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	16
AUOTEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	16
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL	28
PLAN DE MEJORAMIENTO ESCUELA CARLOS TRUPP WANNER	81
INDICADORES	84
ACCIONES PLAN DE MEJORA	88
PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	119
BIBLIOGRAFÍA.....	120

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación impulsa una reforma educacional implícita y constante, basándose en que la educación es un derecho social que debe ser garantizado por el estado. Y es en este contexto que se promueve al interior de las comunidades educativas la instalación de procesos de mejoramiento continuo, partiendo de la premisa que la mejora siempre es posible. En este sentido se debe mejorar las prácticas institucionales y pedagógicas, por ende los resultados educativos, con el propósito de alcanzar la calidad educativa integral considerando actualmente los principios de inclusión.

Las instituciones educativas se han visto obligadas a adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos permanentes. Para ello es necesario el desarrollo de procesos de cambios, que deben ser constantemente revisados y adaptados a la realidad actual de un establecimiento educacional. De esta forma, los ciclos de mejora constituyen un sistema de análisis y toma de decisiones estratégicas que involucra a todos los actores educativos, con el propósito de garantizar el mejoramiento permanente de su gestión (Fundación Chile, 2011).

En el marco legal la Ley N° 20.529 del 2011; Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de Calidad Educativa, indica que todos los establecimientos educacionales deben contar con un Plan de Mejoramiento Educativo, conocido como PME, el cual explica y detalla un plan estratégico que contará cada centro educativo del país que será presentado para postular a los recursos que otorga la Ley de Subvención Escolar Preferencial, Ley 20.248 del 2008.

En base a lo descrito se presenta el trabajo de grado II, con antecedentes e investigación realizada en la Escuela Carlos Trupp Wanner, de la comuna de Talca, contando con el apoyo, colaboración y participación de directivos, docentes, asistentes, estudiantes y apoderados, con el fin de aportar al mejoramiento integral de la comunidad educativa. Para ello se elaboró un marco teórico y se da a conocer el dimensionamiento de la escuela, el cual incluye objetivos, historia contextual del establecimiento, síntesis pedagógica, categoría de desempeño y resultados SIMCE.

La importancia del diagnóstico institucional exhaustivo, con información conocida y participativa, por todos los integrantes de los distintos estamentos de la Comunidad Educativa, Escuela Carlos Trupp Wanner, queda plasmado en primer lugar con el proceso de autoevaluación, el cual se describe, en primera instancia la etapa de sensibilización a la comunidad, seguido por cada uno de los pasos para el logro de la auto-evaluación institucional.

Sustancialmente se presenta el diagnóstico con sus respectivas descripciones en un cuadro, el cual incluye: dimensiones, estándares y niveles de desarrollo,

Continuado de un análisis de resultados en detalle sobre todas las dimensiones expuestas, para terminar con un plan de mejora, con sus acciones respectivas.

Para el logro del presente trabajo, se constituyen mesas técnicas de trabajo, a través de conversatorios planteamientos y discusiones. De los cuales en conjunto se toman las mejores decisiones, reflexionando en torno a ellas a través de plenarios. Siempre situado en el contexto donde está inserto el establecimiento, avanzando claramente en la mejora institucional con una visión, misión, sellos y objetivos claros y pertinentes a la realidad.

En resumen, este trabajo de grado II, consta principalmente del diagnóstico institucional el cual se presenta de manera cuantitativa, con todas las dimensiones, estándares y niveles de desarrollo, para dar paso a un análisis exhaustivo de forma cualitativa, sobre cada dimensión. Seguido de un plan de mejora, detallando indicadores y las acciones respectivas a desarrollar en cada dimensión, de acuerdo a los resultados del diagnóstico.

El orden es el siguiente: Dimensión Gestión Pedagógica. Dimensión Liderazgo. Dimensión Convivencia Escolar y Dimensión Recursos.

MARCO TEORICO

“El sistema educacional chileno se caracteriza por su organización descentralizada, donde la administración de los establecimientos es realizada por personas o instituciones municipales y particulares denominadas “sostenedores” que asumen ante el estado la responsabilidad de mantener en funcionamiento al establecimiento educacional”. González (2000:49)

El MINEDUC con el fin de mejorar la calidad de la educación chilena y de acuerdo a los distintos contextos existentes, diseña diversas estrategias para el mejoramiento del sistema educativo, desarrollando el Plan de Mejoramiento Educativo, el cual busca la mejora en el aprendizaje de los y las estudiantes, mediante iniciativas que pueden modificar la forma y el contenido de la enseñanza, la gestión institucional, la convivencia entre las distintas entidades de la comunidad educativa, y los recursos a utilizar de manera más eficiente. El PME es una línea de trabajo que se basa en la capacidad de las propias escuelas para definirlos y postular para su financiamiento.

Muy importante es que para su elaboración es requisito ser elaborado en conjunto con todas las entidades de la unidad educativa incluyendo a padres y apoderados y está orientado a reconocer y potenciar la capacidad autónoma del cuerpo docente y de la comunidad escolar de cada comunidad educativa, construyendo acciones educativas contextualizadas a cada realidad, de esta manera se permite establecer y profundizar en el desarrollo adecuado del proceso educativo.

Con respecto al marco legal, la Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa N° 20.529 del 2011 indica que todos los establecimientos deben contar con un Plan de Mejoramiento Educativo, PME, detallando un plan estratégico con que contará cada establecimiento, siendo el mismo que se presentará para postular a los recursos que otorga la Ley de Subvención Escolar Preferencial SEP Ley N° 20.248 del 2008.

Para Astudillo (11995: 44) los proyectos de mejoramiento tienen 3 focos principales de referencia:

- La dirección, organización y funcionamiento de la escuela, considerada como un todo.
- El aula o contexto directo en el cual se realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La comunidad o entorno dentro de la cual se desarrolla la escuela y con la que debe relacionarse. Este entorno comprende los padres y apoderados de los alumnos del establecimiento, las características del medio ambiente y las estructuras socioeconómicas y culturales, que de diversas maneras influyen en la escuela.

En los enfoques descritos anteriormente se puede diseñar un proyecto que busque la mejora en los procesos y resultados de enseñanza-aprendizaje.

EL PROYECTO DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL SE DISTINGUE POR

Basarse en un diagnóstico de las necesidades educativas de la escuela realizado por el equipo de liderazgo, docentes, asistentes de la educación, representantes de estudiantes y de padres y apoderados.

En cuanto al desarrollo del proyecto queda a cargo de los profesores y profesoras de la escuela en la que se formula, transformándose en una tarea colaborativa y participativa.

Preparación de un Proyecto de Mejoramiento Educativo.

En cuanto a la preparación de un PME comprende una serie de etapas y tareas, de las cuales las principales son:

Determinación de los problemas de la escuela.

Diagnóstico de la escuela, autoevaluación, análisis de resultados.

Planificación y formulación de los objetivos del proyecto.

Especificación de los resultados esperados.

Determinación de la población beneficiaria.

Elección y especificación de las estrategias para el cumplimiento de los objetivos.

Distribución de tareas y responsabilidades.

Elaboración del presupuesto.

Elaboración del cronograma

Seguimiento, monitoreo y evaluación del proyecto.

Evaluación.

Según el MINEDUC (2014) los planes de mejoramiento continuo tienen los siguientes objetivos:

Promover procesos de reflexión, análisis, planificación, implementación, seguimiento y autoevaluación institucional y pedagógica en las comunidades educativas, con foco estratégico.

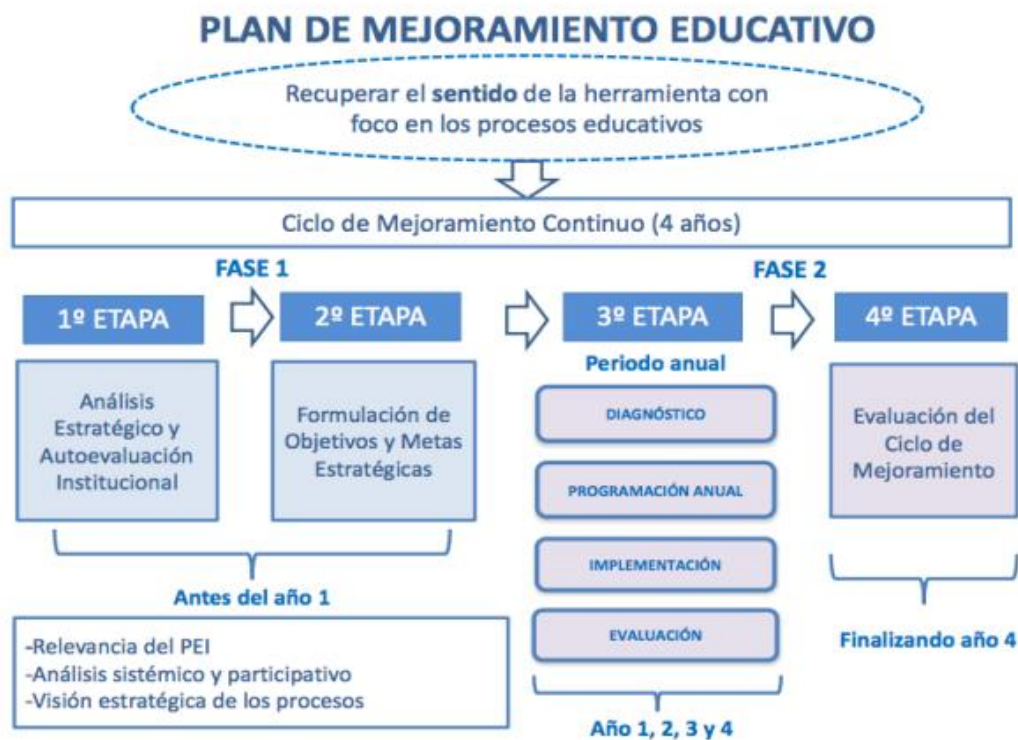
Generar procesos e iniciativas concretas de mejoramiento educativo, contextualizadas y adaptadas, al interior de cada comunidad educativa.

Promover aprendizajes en todas las áreas del currículum nacional, articulando las necesidades de mejora con los intereses más amplios de formación de las y los estudiantes.

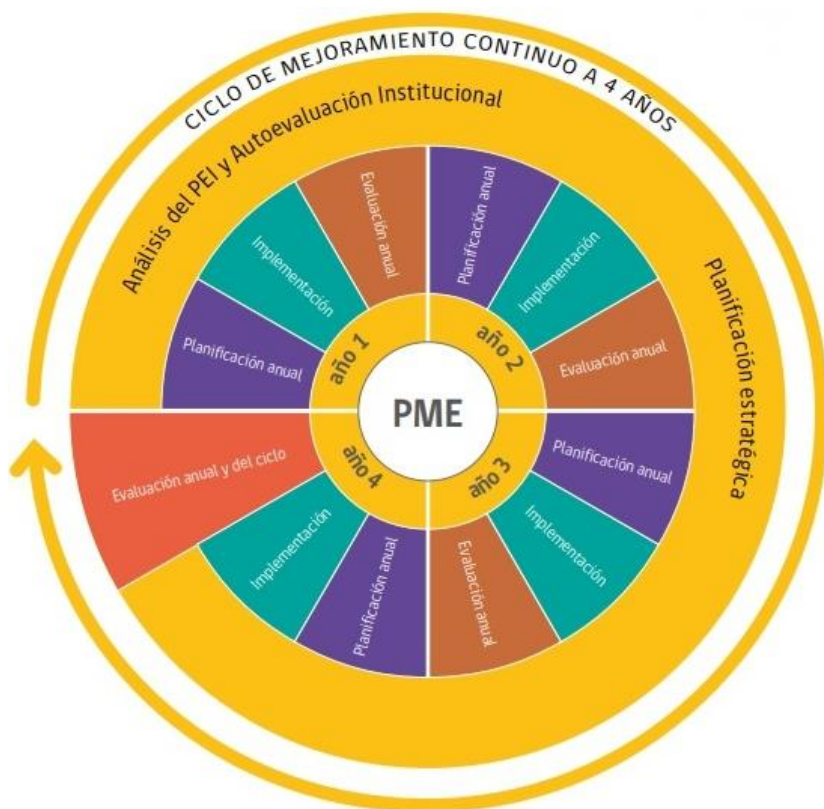
Impulsar el desarrollo de procesos y prácticas en distintas áreas de la gestión institucional y pedagógica, que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.

CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO A 4 AÑOS

El Plan de Mejoramiento Educativo PME es la herramienta fundamental y central de planificación, implementación y evaluación del mejoramiento educativo en escuelas, colegios y liceos, trazando objetivos estratégicos de mejoramiento a mediano y largo plazo de 4 años, sirviendo de guía para la evaluación institucional y pedagógica de cada establecimiento. Ordena y articula las acciones e iniciativas anuales que permitirán alcanzar los objetivos trazados, a partir de su implementación, monitoreo, seguimiento y ajuste continuo; considerando y estableciendo procesos, análisis, planteamientos de objetivos, con una implementación real, y evaluaciones constantes, las que se visualizan en los siguientes esquemas.



(MINEDUC 2014)



**Ciclo de mejoramiento*

continuo a 4 años. (MINEDUC 2019)

El PME se transforma en un motor para intensificar el cambio en la escuela y para que los profesores, profesoras, equipo directivo y la comunidad educativa se apropien de la innovación. Estos proyectos han creado un ambiente que favorece la creatividad de los profesores y de los estudiantes, mientras incorpora a personas e instancias de la comunidad en forma muy activa, muy participativa y que repercute directamente en el logro de mejores aprendizajes en las habilidades y conocimientos que ofrece la escuela.

Finalmente la fase anual es de suma importancia, ya que en esta fase los establecimientos educacionales deberán definir las acciones anuales en el marco de su PME, atendiendo a un proceso ascendente y de mejora permanente en las actividades fijadas en sus estrategias para el ámbito de la ciudadanía, transformándose en una importante herramienta de planificación y gestión por medio la cual el establecimiento pueda alcanzar lo declarado en el PEI.

DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO ESCUELA CARLOS TRUPP WANNER

Establecimiento Educacional	Municipal
Rol Base	11342-5
Reconocimiento oficial	Resolución exenta 2224 del 16 del 12/1986
Dependencia	Municipal
Comuna	Talca, VII región del Maule, área urbana.
Dirección	10 ½ sur 3285
Modalidad de enseñanza	Pre-básica y básica.
Matricula	450
Director	Esteban Gutiérrez González.
Objetivos de acuerdo al PEI	<p>Lograr que los estudiantes egresen de la Enseñanza Básica con un aprendizaje significativo que les permita continuar estudios en Enseñanza Media y, por otro lado, que apliquen y manejen en su diario vivir principios y valores que los guíen hacia una vida sana y de respeto a la familia y sociedad.</p> <p>Educar y formar a niños y niñas desde el Pre-Kínder a Octavo Básico asegurando que, todos sin discriminación y según sus capacidades puedan lograr aprendizajes de calidad, con especial preocupación en su formación valórica y emocional, que permita a los estudiantes desempeñarse en una sociedad tolerante y respetuosa para sus necesidades especiales, por el autocuidado y prevención de su salud, llevando consigo herramientas fundamentales para el desarrollo autónomo del ser.</p>

Acercarlos al mundo globalizado mediante una especial preocupación en el manejo de la informática.

Asumir día a día el compromiso de mejorar la calidad de la educación para aportar a mejorar su vida futura.

Reforzar y entregar una educación integrándose con aprendizajes significativos que les permiten a los niños y niñas integrarse al mundo y potenciarse como personas en una sociedad democrática.

HISTORIA CONTEXTUAL DE ESCUELA CARLOS TRUPP WANNER

Ante la evidencia de una explosión demográfica del sector sur oriente, la Ilustre municipalidad de Talca concretó la creación de una escuela básica, con fecha 01/12/1986. Según se establece el decreto alcaldicio n°0308 del mismo año. Por resolución exenta n° 2224 del 16/12/1986, el ministerio de educación oficializó su condición de establecimiento cooperador de la función del establecimiento denominada como escuela F-753. Sus primeros estudiantes ingresan a sus aulas en el mes marzo del año escolar 1987 iniciando sus actividades académicas con una matrícula inicial de 550 niños y niñas distribuidos en 13 cursos de kínder a sexto año. Con una dotación de 16 profesores, 3 docentes directivos y 1 jefe de unidad técnica pedagógica. Se contaba con una infraestructura mínima para el funcionamiento, siendo necesario ampliar al año siguiente sus instalaciones y construir 4 nuevas dependencias. En el año 1991, la Ilustre municipalidad de Talca dotó a esa comunidad educativa de un patio techado para actividades importantes de la vida escolar. Como la demanda escolar seguía en aumento, en el año 1993 se edificó un nuevo pabellón de dos pisos que cuenta con 6 salas de clases, un amplio comedor, cocina, despensa y servicios higiénicos más amplios y modernos gracias a la gestión del entonces sub director, se habilitaron 2 salas de clases de madera para nivel pre- básico, que llevan su nombre.

Para ese entonces la matrícula ascendía a 1026 estudiantes. En ese mismo año, a través de la resolución exenta n°531 del ministerio de educación la unidad educativa paso a denominarse Escuela Carlos Trupp Wanner, asociada al nombre de la población en la que está inserta y en memoria de señor arquitecto urbanista de la Ilustre municipalidad de Talca que diseño la urbanización de este sector poblacional. El establecimiento en ese entonces avanzó en forma significativa, no sólo en infraestructura, sino también en su proyecto educativo y desarrollo curricular.

En el año 1995 se logra el diseño y aprobación financiera del PME, que permitió apoyar la implementación y dotar de material didáctico moderno, para mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Durante el año 1998 se implementó el proyecto enlaces el cual permitió acceder a un laboratorio de computación y favorecer la incorporación de informática a los procesos educativos. Se inicia la ejecución de un nuevo PME que permite la creación de una sala multitaller y una radio escolar y se pone en funcionamiento el proyecto de integración escolar para la atención de los estudiantes con NEE de tipo transitorio y permanente. Este mismo año se ha reconocido la excelencia académica a los profesores, como premio al esfuerzo. Se comienza entonces la postulación a la JECD y se construye un nuevo y moderno edificio de dos pisos, que permite en el mes de marzo 2001 iniciar este proyecto proporcionando así mayores oportunidades de aprendizaje a los estudiantes a través de talleres, el incremento de las raciones alimenticias entre otras. Abre sus puertas el aula hospitalaria, en virtud de un convenio firmado por las instituciones de salud, educación y municipalidad. Este proyecto es dependiente de esta unidad educativa y ha sido conocido como una innovación escolar importante.

Hoy en día la comunidad educativa avanza obteniendo logros importantes en excelencia académica, el nivel de desempeño y resultados SIMCE, convirtiéndose en la cuarta escuela con mejor puntaje en la comuna en relación con escuelas similares.

Actualmente los Actores de esta Comunidad escolar, comparten deberes y derechos, todo ello en el Marco de la Ley de la República y Normativas internas de la institución.

La escuela Carlos Trupp ha sido concebida como una institución capaz de entregar a los estudiantes los avances pedagógicos-tecnológicos y las facilidades que requieren para su desarrollo, así como la contención emocional afectiva que los y las estudiantes tanto requieren.

SÍNTESIS PEDAGOGICA

La escuela ha venido desarrollando un trabajo pedagógico centrado en el aprendizaje y el autoaprendizaje, ampliando estrategias pedagógicas adaptadas a la diversidad de los y las estudiantes, reorientando el trabajo escolar desde su forma predominante lectiva, a una basada en actividades de exploración, búsqueda de información y construcción de nuevos conocimientos por parte de los estudiantes, tanto individualmente como colaborativamente en equipos de trabajo.

A lo largo del tiempo y en los últimos años esta comunidad educativa ha subido todos los estándares de desempeño exigidos por la agencia de calidad. Es así como el Sistema de Aseguramiento de Calidad, compuesto por el Ministerio de Educación, la Agencia de Calidad de la Educación, la Superintendencia y el Consejo Nacional, ha realizado un trabajo de acompañamiento a la escuela, con excelentes resultados.

El programa de integración a través del trabajo colaborativo imparte codocencia en las aulas comunes, lo cual está generando de forma paulatina, la eliminación de barreras que impiden el aprendizaje, recibiendo los estudiantes apoyos con múltiples formas de presentar la información, y múltiples formas de expresión de los y las estudiantes, poniendo en práctica diaria los principios DUA.

En cuanto a la visión de la Escuela Carlos Trupp Wanner aspira a ser un centro educativo de calidad mediante el compromiso de toda la comunidad educativa, generando un alto sentido de pertenencia; atendiendo a la formación integral del ser para lograr desarrollar múltiples competencias, para que desarrollen valores y se integren a la sociedad.

En cuanto a la Misión, la escuela se plantea como misión el desarrollo de un quehacer educativo integral innovador y facilitador de aprendizajes durante la enseñanza pre-básica y básica, considerando la diversidad orientada a obtener resultados de calidad en el plano de la formación académica y del desarrollo personal de sus estudiantes, el respeto al medio ambiente y al desarrollo sustentable y donde los actores del proceso mantengan un rol activo y comprometido.

CATEGORÍA DE DESEMPEÑO

La categoría de desempeño año 2018 de la Escuela Carlos Trupp Wanner es Medio. Esta categoría agrupa a establecimientos cuyos estudiantes obtienen resultados similares a lo esperado, considerando siempre el contexto social de los estudiantes de la comunidad educativa a la cual pertenecen. Anterior a esta fecha y durante el año 2016 y 2017 el establecimiento educacional se encontraba en un nivel Medio- Bajo, lo cual quiere decir que los y las estudiantes obtenían resultados por debajo de lo esperado.

En relación a resultados de SIMCE, estos últimos años en cuanto a la categoría de desempeño ha ido al aumento, no obstante, en la última evaluación, (cuarto año) hubo una leve baja, quedando en categoría más baja en lenguaje y comunicación, manteniendo el desempeño en matemáticas.

En el mismo año obtiene la excelencia académica y el cuarto lugar comunal en la evaluación estandarizada SIMCE.

CUADRO RESUMEN RESULTADOS GENERALES EN CATEGORÍA DE DESEMPEÑO

Autoestima académica y motivación escolar.	75	Asistencia escolar	74
Clima de convivencia escolar	72	Retención escolar	90
Participación y formación ciudadana	80	Equidad de género en aprendizajes.	72
Hábitos de vida saludable	68		
Puntaje SIMCE	44	Progreso SIMCE	72

RESULTADOS SIMCE

Categoría de Desempeño Escuela Carlos Trupp Wanner	MEDIO.
--	---------------

SIMCE 4° AÑO	Puntaje	Comparación
Lenguaje y Comunicación: Lectura.	246	Más bajo.
Matemáticas.	244	Similar.
SIMCE 6° AÑO		
Lenguaje y Comunicación: Lectura.	246	Más alto.
Matemáticas.	244	Más alto.
Ciencias Naturales.	240	Más alto.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El sentido del diagnóstico permite obtener información importante y real sobre gestión institucional y pedagógica por lo cual se accede a los lineamientos y construcción de la propuesta de mejoramiento que se implementará anualmente.

Es la instancia perfecta para que toda la comunidad educativa en cuanto a reflexión y participación se refiere, se convierta en una oportunidad de aprendizaje. A continuación se presenta la elaboración del Diagnóstico Institucional de la Escuela Carlos Trupp Wanner de la comuna de Talca.

AUOTEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Para la puesta en marcha del diagnóstico institucional, se realiza en primer lugar una sensibilización a todos los actores de la comunidad educativa, con la premisa que todos los y las estudiantes pueden lograr aprendizajes y desarrollar capacidades y habilidades., por lo tanto se realiza acciones intencionadas para mejorar el aprendizaje.

Se convoca a los distintos actores del establecimiento a participar activamente de mesas de trabajo en las diferentes dimensiones, las cuales son encabezadas por el equipo de liderazgo (Director, Inspectora General, Jefe Unidad Técnica Pedagógica y Encargada de Convivencia Escolar) dirigen según sus áreas, las mesas técnica y conversatorios de autoevaluación. Cada equipo de trabajo incluye a los profesores y profesoras, profesionales asistentes de la educación, asistentes, representantes de padres y apoderados, de estudiantes, y del sostenedor; los cuales completan pautas de evaluación de diagnóstico institucional por áreas y sub-áreas, considerando una escala de evaluación que describe la ausencia, o calidad de la presencia, de una práctica escolar, donde cero indica la ausencia de una práctica y 3 refiere a la presencia sistemática de la práctica. Después de terminadas las sesiones de autoevaluación, que implica, reflexiones, retroalimentación, conversatorios, debates; se recoge la información total y se procede con los resultados obtenidos a realizar el diagnóstico institucional.

PAUTA PARA ELABORAR DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

Valor	Categoría	Criterios de discusión.
0	El establecimiento no realiza prácticas institucionales.	Los participantes no tienen evidencias de acciones que se realicen para abordar este aspecto en el establecimiento.
1	Presencia irregular de la práctica en el establecimiento, dependiendo de los actores y las situaciones.	El establecimiento realiza algunas acciones, aunque han sido irregulares en el tiempo y no han sido evaluadas. Los participantes reconocen que el establecimiento realiza acciones aisladas para abordar este aspecto, respondiendo más a iniciativas individuales y a situaciones particulares que a un sistema de trabajo institucionalizado.
2	Presencia permanente de la práctica a nivel institucional, pero no ha existido seguimiento ni evaluación de la misma.	Los participantes reconocen que en el establecimiento existe un sistema institucionalizado para abordar este aspecto, pero que responde más a una rutina, costumbre o práctica formal que a las necesidades actuales del establecimiento.
3	Presencia de la práctica en forma sistemática, como parte de un sistema de trabajo que ha probado su efectividad en diversas oportunidades.	Los participantes identifican la forma en que el establecimiento aborda este aspecto, y reconocen que forma parte de un sistema de trabajo institucionalizado y evaluado permanentemente para su actualización y perfeccionamiento.

**Pauta para elaborar proceso de autoevaluación para cada dimensión.*

NIVELES DE DESARROLLO			
Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
1	2	3	4

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA (PUNTAJE IDEAL 80)					
ESTÁNDARES DE GESTIÓN CURRICULAR (1)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
1.1	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.			3	
1.2	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.			3	
1.3	Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje.			3	
1.4	El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.				4
1.5	El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.			3	
1.6	El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.				4
1.7	El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.			3	
		0	0	15	8

TOTAL	UNTAJE IDEAL (28)
-------	-------------------

23	28
----	----

ESTÁNDERES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA (2)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
2.1	Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.				4
2.2	Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.			3	
2.3	Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.			3	
2.4	Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos			3	
2.5	Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.			3	
2.6	Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.		2		
		0	2	12	4

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (24)
18	24

ESTÁNDERES DE APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES (3)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
3.1	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.			3	
3.2	El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.		2		
3.3	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.		2		

3.4	El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.			3	
3.5	El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.			3	
3.6	Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.			3	
3.7	Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.	1			
		1	4	12	0

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (28)
17	28

TOTAL DIMENSIÓN				
Estándares 1	Estándares 2	Estándares 3		
sumatoria			%	<i>Puntaje ideal</i>
23	18	17	58	73%
				80

DIMENSIÓN LIDERAZGO (PUNTAJE IDEAL 76)					
ESTÁNDARES DE LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR (4)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
4.1	El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente		2		
4.2	El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.			3	



4.3	El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.			3	
4.4	El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.			3	
4.5	El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.		2		
4.6	El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.		2		
		0	8	6	0

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (24)
14	24

ESTÁNDARES DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR (5)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
5.1	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.			3	
5.2	El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.			3	
5.3	El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.				4
5.4	El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.				4
5.5	El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.				4
5.6	El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.				4
5.7	El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.			3	
		0	0	9	16

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (28)
25	28

ESTÁNDARES DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS (6)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
6.1	El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.			3	
6.2	El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.			3	
6.3	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.			3	
6.4	El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.			3	
6.5	El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.			3	
6.6	El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.			3	
		0	0	18	0

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (24)
18	24

TOTAL DIMENSIÓN				
Estándares 1	Estándares 2	Estándares 3		
sumatoria			%	
14	25	18	57	75%
				76

DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CONVIVENCIA (PUNTAJE IDEAL 80)

ESTÁNDARES DE FORMACIÓN (7)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
7.1	El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.			3	
7.2	El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.			3	
	El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.				4
7.3	El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.			3	
7.4	El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.			3	
7.5	El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.				4
7.6	El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.			3	
		0	0	15	8

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (28)
23	28

ESTÁNDARES DE CONVIVENCIA (8)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
8.1	El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.				4
8.2	El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.				4

8.3	El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.			3	
8.4	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.			3	
8.5	El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.				4
8.6	El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.			3	
8.7	El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.			3	
		0	0	12	12

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (28)
24	28

ESTÁNDARES DE PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA (9)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
9.1	El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.			3	
9.2	El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.			3	
9.3	El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.		2		
9.4	El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.				4



9.5	El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.				3
9.6	El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.				3
		0	2	12	4

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (24)
18	4

TOTAL DIMENSIÓN		
------------------------	--	--

Estándares 1	Estándares 2	Estándares 3
---------------------	---------------------	---------------------

sumatoria			%	Puntaje ideal
23	24	18	65	81%
				80

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS (PUNTAJE IDEAL 80)

ESTÁNDARES DE GESTIÓN DE PERSONAL (10)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
10.1	El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.			3	
10.2	El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.				4
10.3	El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.			3	
10.4	El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.			3	
10.5	El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.			3	
10.6	El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.			3	
10.7	El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.			3	
10.8	El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.		2		



10.9	El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.			3	
		0	2	21	4

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (36)
27	36

ESTÁNDARES DE GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS (11)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
11.1	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.				4
11.2	El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.			3	
11.3	El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.				4
11.4	El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.				4
11.5	El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.			3	
11.6	El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.				4
		0	0	6	16

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (24)
22	24

ESTÁNDARES DE GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS (12)		NIVELES DE DESARROLLO			
		Débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
12.1	El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.		2		
12.2	El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.			3	
12.3	El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.			3	
12.4	El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.			3	
12.5	El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.			3	
		0	2	12	0

TOTAL	PUNTAJE IDEAL (20)
14	20

TOTAL DIMENSIÓN					
Estándares 1	Estándares 2	Estándares 3			
sumatoria			%	<i>Puntaje ideal</i>	
27	22	14	63	79%	80

RESULTADO GLOBAL				Ideal (316)	
L	G - P	F - C	G - R		
sumatoria				%	<i>Puntaje Ideal</i> 316
57	58	65	63		
243				77%	

PARAMETROS DE ANÁLISIS EN BASE A PUNTAJES	
1.- (90%) = 284 (igual o superior)	IDEAL
2.- (80%) = 253 (igual o superior)	CONSOLIDADO
* DELTA ENTRE (222 a 252 puntos) FASE DE CONSOLIDACIÓN	
3.- (70%) = 221 (igual o inferior)	NO DESCUIDAR
4.- (60%) = 190 (igual o inferior)	ENFOCAR
5.- (50%) = 158 (igual o inferior)	PRIORIZAR
6.- (40%) = 126 (igual o inferior)	URGENTE

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

ESTÁNDARES DE GESTIÓN CURRICULAR

El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio, se encuentra en nivel satisfactorio.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

El director y el equipo técnico-pedagógico:

- a) Definen los planes de estudios del establecimiento en función de los objetivos académicos y formativos de la institución.
 - b) Organizan la asignación de los docentes y horarios de los cursos primando criterios pedagógicos, como la distribución equilibrada de horas por asignatura en la semana (idealmente no más de dos horas seguidas de una asignatura), la experiencia de los profesores en sus respectivas áreas, entre otros.
 - c) Resguardan los tiempos dedicados a la labor pedagógica de los profesores y al aprendizaje de los estudiantes. Por ejemplo, calendarizan las actividades anuales en función de su relevancia educativa, cuentan con procedimientos para
-

evitar la interrupción y suspensión de clases, evitan reuniones innecesarias, entre otros.

El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) Acuerdan con los docentes, políticas comunes que deben ser implementadas en más de una asignatura o nivel de enseñanza para desarrollar hábitos y habilidades en los estudiantes. Por ejemplo, políticas de tareas, de asignación de lecturas en las asignaturas, de uso de la biblioteca, de inclusión de preguntas de desarrollo en las pruebas, entre otras.

b) Acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos por asignatura, por ejemplo, el método para aprender a leer. Además, sugieren constantemente estrategias didácticas a los profesores para fortalecer su trabajo en el aula.

c) En coordinación con los docentes, seleccionan y gestionan la adquisición de recursos educativos en función de las necesidades pedagógicas del establecimiento.

Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) Conociendo las Bases Curriculares y los programas de estudio, lo que permite que las planificaciones abarquen la totalidad del currículum y estén ajustadas al nivel de profundidad estipulado.

b) Elaborando planificaciones anuales para todas las asignaturas por curso, en las que se calendarizan los objetivos de aprendizaje que se cubrirán durante el año, considerando los días hábiles disponibles.

c) Elaboran planificaciones por tema o unidad para cada asignatura que imparten, en las que se especifican los objetivos de aprendizaje, las actividades de enseñanza y aprendizaje, y los medios de evaluación.

d) El director y el equipo técnico-pedagógico analizan y comentan reflexivamente con los profesores las planificaciones elaboradas, con el fin de mejorar su contenido. En este intercambio se busca material complementario, se corrigen errores, se mejoran las actividades, entre otros.

El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.

Nivel de desarrollo avanzado.

a) Efectuando un proceso de acompañamiento a los profesores que evidencian más necesidad de apoyo, el que incluye observaciones de clases en forma sistemática y frecuente, con la correspondiente retroalimentación.

b) El establecimiento cuenta con el apoyo de especialistas en asignaturas específicas para que observen clases y revisen el trabajo de los estudiantes, con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas.

c) El director y el equipo técnico-pedagógico utilizan la grabación voluntaria de clases para analizar en conjunto con los profesores las prácticas pedagógicas.

El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje en conjunto con los docentes, estipulan la política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación y calendarizan las evaluaciones más importantes, de modo que queden homogéneamente distribuidas en el año.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

b) revisan con los docentes las principales evaluaciones para asegurar su calidad: se cercioran de que estén centradas en los objetivos relevantes, que tengan un nivel de exigencia adecuado, que no contengan errores de contenido y de construcción, y que contemplen distintas formas de evaluar (pruebas de desarrollo, pruebas de desempeño, evaluación de portafolios, trabajos grupales, entre otras).

c) y los docentes consideran las evaluaciones como parte del aprendizaje, por lo tanto, fijan y cumplen plazos para corregirlas y para retroalimentar a los estudiantes sobre su desempeño, ya sea con observaciones escritas o mediante la revisión grupal de las evaluaciones. Quedando en esta área en nivel satisfactorio.

El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.

Nivel de desarrollo avanzado.

a) Contando con una plantilla o carta Gantt por cada asignatura y curso, para facilitar y sistematizar el seguimiento curricular.

b) Cuentan con una plantilla que permite la sistematización de los resultados por parte de los docentes de cada curso, y facilita su análisis y la toma de decisiones.

c) Analizan con los docentes el nivel de exigencia del establecimiento por medio del ajuste de las notas con los puntajes en pruebas estandarizadas como el SIMCE, PSU, pruebas referidas a normas, entre otras.

El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) Logrando que las reuniones de profesores sean instancias de aprendizaje y discusión técnica entre pares, en las cuales la mayoría de los docentes comparten los desafíos pedagógicos que enfrentan, sus experiencias, conocimientos y prácticas.

b) El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes comparten lecturas y otros materiales de estudio acordes con los vacíos que presentan e investigan para resolver sus dudas profesionales y ampliar sus conocimientos.

c) Gestionando y promoviendo el intercambio, reutilización, adaptación y mejora de los recursos educativos desarrollados por los docentes, tales como guías, presentaciones audiovisuales, pruebas, entre otros.

ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE EN EL AULA

Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.

Nivel de desarrollo avanzado

Los profesores enseñan las competencias establecidas en el currículum, aplicando tecnología de punta respecto de las prácticas productivas relacionadas con la especialidad.

Los profesores conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) Enseñan de manera clara: en sus explicaciones, demostraciones, instrucciones, ejemplos, diagramas y preguntas utilizan un lenguaje adecuado para la edad, con la cantidad de información justa y bien parcelada, con los énfasis necesarios y en un orden que facilita la comprensión de conocimientos y la ejecución de habilidades.

b) Muestran dominio de los contenidos y las habilidades de las asignaturas que imparten y los enseñan con rigurosidad.

c) Conducen las clases de manera dinámica: imponen un ritmo de clases productivo, introducen pequeñas controversias y preguntas desafiantes para mantener el interés, utilizan el movimiento corporal, cambian de estrategias de enseñanza cuando detectan que no están siendo efectivas, entre otros.

d) Expresan interés por la asignatura y actividades desarrolladas en clases. Por ejemplo, muestran entusiasmo con los contenidos, cuentan anécdotas relacionadas, establecen conexiones con la contingencia, comentan novedades y avances, entre otros.

Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.

Nivel de desarrollo satisfactorio

a) Al iniciar las clases, conversan con los estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que se llevarán a cabo para lograrlo y su relación con las clases anteriores.

b) Exponen a los estudiantes a nueva información y al desarrollo de nuevas habilidades y actitudes mediante estrategias efectivas y variadas, tales como: explicar, narrar, modelar, dramatizar, ilustrar, ejemplificar, esquematizar, utilizar material concreto, mostrar y analizar videos, compartir anécdotas, y hacer que los alumnos lean, investiguen, observen, entrevisten, entre otros.

c) Promueven, mediante estrategias efectivas, que los estudiantes elaboren la información: solicitan que identifiquen diferencias y similitudes, generen analogías, relacionen con otros conocimientos, hagan esquemas, representen de forma no verbal, respondan y pregunten, resuman y repasen, tomen apuntes, discutan, expliquen a otros, trabajen en forma colaborativa, entre otras.

d) Promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades aprendidas, tanto de manera guiada como autónoma, mediante ejercitación abundante, graduada, variada (aplicada a distintas situaciones) y distribuida en el tiempo.

e) Concluyen las clases con una breve síntesis de lo aprendido o indicando cómo se continuará en la clase siguiente.

Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) Manifiestan interés y preocupación por los estudiantes: los tratan por su nombre, recogen sus inquietudes, conocen sus intereses, valoran sus aportes en clases, son pacientes, los ayudan y animan cuando presentan dificultades, entre otros.

b) Monitorean constantemente la comprensión y el desempeño de los estudiantes durante las clases: se pasean por todos los puestos para observar el trabajo efectuado, les piden que expliquen lo comprendido, recogen inquietudes y dudas, entre otros.

Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) Los profesores tienen un buen manejo de clases, lo que permite que la mayor parte del tiempo lectivo se destine a las actividades de enseñanza-aprendizaje. En este sentido:

- Son asertivos y demuestran liderazgo y control del curso.
 - Generan un ambiente organizado, en el que se exige el cumplimiento de las normas de comportamiento acordadas.
 - Consiguen volver a captar la atención de los estudiantes o que estos retomen las actividades que estaban haciendo en los casos en que se producen interrupciones.
 - Implementan rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo al mínimo: aplican estrategias para pasar lista, repartir materiales, revisar tareas, hacer la transición entre actividades, entre otras; y enseñan a los estudiantes a seguir instrucciones colectivas.
-

-
- Logran iniciar las clases puntualmente, demoran menos de diez minutos en las actividades previas al comienzo de la lección (pasar lista, captar la atención de los estudiantes, entre otras) y las terminan cuando finaliza la hora.
 - Reúnen con anticipación todos los materiales necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones.
-

Los profesores logran que los estudiantes trabajen delicadamente, sean responsables y estudien de manera independiente.

Nivel de desarrollo incipiente.

- a) Logran que una parte importante de los estudiantes trabaje delicadamente durante las clases, pero varios alumnos no atienden ni participan; o bien los profesores solo logran que los estudiantes trabajen con dedicación durante algunos períodos de las clases, pero en otros momentos se distraen.
 - b) Los profesores son poco sistemáticos en promover que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta: no mantienen el nivel de exigencia a lo largo del año, toleran faltas menores o aceptan descuidos en algunos trabajos.
 - c) Promueven débilmente que los estudiantes desarrollen la capacidad de trabajar y estudiar de manera independiente en clases y en el hogar: asignan pocas actividades que los alumnos pueden realizar solos, piden esporádicamente tareas y trabajos para la casa, o no son sistemáticos en exigir estudio para las evaluaciones o en enseñar técnicas efectivas para ellos.
-

ESTÁNDARES DE APOYO AL DESARROLLO DE LOS ESTUDIANTES

El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.

Nivel de desarrollo satisfactorio

Los docentes detectan a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje, distinguiendo a aquellos que requieren ser evaluados para descartar un trastorno específico de aprendizaje de aquellos que solo necesitan reforzamiento adicional para superar vacíos (producto de enfermedades, ausencia de profesores, ritmo lento de aprendizaje, u otros).

Para esto:

- Analizan periódicamente con el equipo técnico-pedagógico el rendimiento de los estudiantes.
- Aplican pruebas diagnósticas.
- Analizan, en el Consejo de Profesores, el desempeño integral de los estudiantes con bajo rendimiento.

b) Y los docentes entregan apoyo, apenas se detecta el problema, a los estudiantes que requieren reforzamiento adicional, mediante repasos programados, guías de apoyo, asignación de tutores, horas de estudio en el establecimiento, clases de nivelación, entrevista con los apoderados para que los ayuden, entre otros.

c) Aborda activa y efectivamente los trastornos específicos de aprendizaje de los estudiantes:

- Gestiona el diagnóstico y tratamiento de los estudiantes con posibles trastornos específicos del aprendizaje mediante un especialista interno o externo.
-

-
- Lleva un registro actualizado de los estudiantes que reciben apoyo especializado interno o externo y efectúa el seguimiento de los casos.
-

El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.

Nivel de desarrollo incipiente.

a) Le asigna importancia a la mayoría de las asignaturas, pero relega a algunas, por ejemplo, las artísticas.

b) Solo organiza y fomenta actividades extracurriculares para algunas áreas de interés. Por ejemplo, solo ofrece actividades extracurriculares deportivas.

c) Potencia a los estudiantes con habilidades destacadas solo en algunas áreas. Por ejemplo, solo refuerza a los alumnos que sobresalen en las asignaturas científicas.

El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.

Nivel de desarrollo incipiente

a) Solo identifican a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales muy notorias, o generalmente lo hacen cuando el problema ha escalado y es difícil de abordar sin ayuda profesional.

b) El establecimiento cuenta con un profesional interno responsable de derivar a los estudiantes que presentan dificultades hacia ayuda competente, pero en la práctica carece del conocimiento o del tiempo suficiente para derivar a todos quienes lo requieren.

c) Entrevistan a los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales, pero se limitan a informar las dificultades observadas; o bien no los entrevistan, pero les informan por otros medios.

d) El establecimiento cuenta con fichas de los estudiantes que presentan dificultades y estas son confidenciales, pero están desactualizadas o incompletas.

El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) Identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar, tomando en cuenta los siguientes factores de riesgo:

- Asistencia menor al 90%.
- Bajo rendimiento en Matemática y Lenguaje.
- Problemas de conducta o comportamiento antisocial.
- Repitencia.
- Apatía o baja motivación escolar.
- Embarazo.
- Víctima o victimario de acoso escolar o bullying.
- Transición de enseñanza básica a media.

b) Implementan de forma sistemática medidas para apoyar a los estudiantes en alto riesgo de desertar, tales como:

- Monitorear de cerca su asistencia y llamar al apoderado en caso de ausencias.
-

- Contactar a la familia para recabar información y trabajar con ella.
 - Asignar un tutor para otorgar apoyo personalizado.
 - Entregar apoyo académico.
 - Ofrecer apoyo psicosocial al estudiante y su familia.
 - Orientar a los estudiantes en la transición de enseñanza básica a media.
-

El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) Promueven sistemáticamente aspiraciones académicas altas entre los estudiantes: les muestran la importancia de continuar la educación escolar y de esforzarse para acceder a alternativas de educación superior de calidad o a oportunidades laborales calificadas.

b) Orientan a los estudiantes en la elección de liceo y modalidad de enseñanza media (técnico profesional o científico-humanista) con sus respectivas especialidades y electivos, mediante estrategias como charlas explicativas de docentes, evaluación de intereses, actividades de reflexión, entre otros.

c) Orientan vocacionalmente a los estudiantes durante los últimos años de la etapa escolar, mediante:

- Visitas guiadas a los sitios web especializados en educación superior, por ejemplo, mifuturo.cl y becasycreditos.cl, para analizar la calidad de las instituciones existentes, requisitos de ingreso, aranceles, becas y créditos, niveles de renta y empleabilidad, entre otros.
-

-
- Entrega de información sobre alternativas laborales locales o asociadas a la especialidad técnica impartida por el establecimiento.
 - Actividades de orientación vocacional que incluyen la reflexión en torno a la información revisada, y los intereses, expectativas y aptitudes personales.
-

Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el currículum nacional.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento explicita en su Proyecto Educativo Institucional su adscripción al Programa de Integración Escolar, define metas y acciones a implementar en el plan de mejoramiento y consigna ajustes en el Reglamento de Evaluación.

b) El establecimiento cumple con la normativa vigente para el Programa de Integración Escolar: cuenta con los especialistas exigidos y asegura que las evaluaciones diagnósticas se lleven a cabo de modo integral y según lo estipulado para cada necesidad educativo especial.

c) El establecimiento cuenta con los recursos materiales y pedagógicos necesarios para que los estudiantes con necesidades educativas especiales puedan acceder a las experiencias de aprendizaje curriculares.

d) Los docentes y los especialistas trabajan de manera coordinada para asegurar el aprendizaje y la participación activa de los estudiantes con necesidades educativas especiales en clases: diseñan adecuaciones curriculares cuando corresponde, definen cómo desarrollarán el trabajo conjunto en el aula, acuerdan responsabilidades y se reúnen periódicamente para hacer seguimiento.

e) El establecimiento cuenta con un registro completo y actualizado de Planificación y Evaluación de actividades por curso del Programa de Integración Escolar, y este incluye el detalle del plan de apoyo individual para cada estudiante.

Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar las competencias interculturales de sus estudiantes.

Nivel de desarrollo débil.

a) El establecimiento no explicita en su Proyecto Educativo Institucional el enfoque intercultural.

b) El establecimiento no imparte la asignatura de Lengua y cultura de los pueblos originarios ni está en proceso de hacerlo.

c) El establecimiento no cuenta con educadores tradicionales o profesionales de la educación para implementar la asignatura de Lengua indígena, y no hay evidencia de que se estén realizando acciones para encontrar personas aptas para ejercer la labor.

DIMENSIÓN LIDERAZGO:

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DEL SOSTENEDOR.

El sostenedor supervisa de manera poco sistemática y maneja la información de solo algunos aspectos básicos, incluyendo, al menos, los resultados de aprendizaje y el grado de cumplimiento de la normativa educacional vigente, en cuanto del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.

Nivel de desarrollo, incipiente.

-
- 1.- Da cuenta a la comunidad educativa de los resultados del establecimiento de manera incompleta; por ejemplo, solo informa de los logros en el SIMCE.
 - 2.- Supervisa de manera poco sistemática y maneja la información de solo algunos aspectos básicos, incluyendo, al menos, los resultados de aprendizaje y el grado de cumplimiento de la normativa educacional vigente.
 - 3.- Visita el establecimiento ocasionalmente (al menos dos veces al semestre).
-

El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

- 1.- Define, por escrito y de acuerdo a la normativa educacional vigente, el procedimiento y a los encargados de elaborar y actualizar PEI, PME y revisa y aprueba los proyectos.
 - 2.- Define, por escrito y de acuerdo a la normativa educacional vigente, el procedimiento y los encargados de elaborar los proyectos internos, y revisa y aprueba los mismos,
 - 3.- Define por escrito el procedimiento y a los encargados de elaborar el presupuesto anual, y lo revisa y aprueba oportunamente.
 - 4.- Asegura que se respeten los procedimientos definidos y que los encargados conozcan y cumplan sus responsabilidades.
-

El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

- 1.- Comunica altas expectativas al director en relación con el logro de las metas académicas y formativas, el funcionamiento de establecimiento y el desempeño de los miembros de la comunidad educativa.
- 2.- Define por escrito los roles y las atribuciones del director en las áreas de liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia, y gestión de recursos.
- 3.- En acuerdo con el director, establece por escrito las metas que el director debe cumplir en determinados plazos y áreas.
- 4.- Evalúa formalmente el desempeño del director y entrega retroalimentación oportuna al menos dos veces al año.

El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.

Nivel de desarrollo incipiente.

- 1.- Introduce medidas paliativas que no abordan cabalmente los riesgos que enfrenta el establecimiento.
- 2.- No consulta la opinión del Consejo Escolar o del Centro de Padres y Apoderados durante el proceso de formulación de los cambios estructurales del establecimiento.
- 3.- Informa a la comunidad educativa los cambios estructurales implementados, pero suele no entregar mayores explicaciones.

El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa.

Nivel de desarrollo incipiente.

1.- Mantiene una comunicación débil con el director: se reúne con él al menos cada dos meses, contesta sus llamados y correos, pero lo hace con demora, o lo informa tardíamente sobre temas pertinentes.

2.- Define, en acuerdo con el director, el plan de comunicación con la comunidad educativa, pero en ocasiones no respeta lo estipulado y se generan descoordinaciones.

3.- Responde ante situaciones de crisis y atiende denuncias en última instancia, pero generalmente tarda en hacerlo.

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

1.- Asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento y destina parte sustancial de su tiempo a supervisar y apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

2.- Tiene presencia activa en el establecimiento: recorre los distintos momentos de la rutina escolar, conversa con estudiantes y docentes, observa clases, participa en las actividades relevantes, entre otros.

3.- Se responsabiliza por los resultados del establecimiento y rinde cuentas semestralmente al sostenedor respecto del logro de los objetivos de aprendizaje del currículum vigente, de los Otros Indicadores de Calidad, de los objetivos de formación establecidos en el Proyecto Educativo Institucional y del cumplimiento de la normativa educacional vigente.

El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

1.- Articula y sistematiza, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento de acuerdo a las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Generales de la Educación, los objetivos de aprendizaje del currículum vigente y el plan de mejoramiento.

2.- Logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, y los ayuda a generar una mirada compartida.

El director instaura una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.

Nivel de desarrollo avanzado.

1.- El equipo directivo cuentan con programas sistemáticos para promover una cultura de altas expectativas en el establecimiento mediante, por ejemplo:

- Un programa de formación del carácter que desarrolla la motivación de logro, el sentido del esfuerzo, la perseverancia y la tolerancia a la frustración.
- Un programa de orientación vocacional que ayuda a los estudiantes a identificar y desarrollar sus intereses y habilidades.
- Un plan de lecturas, películas y charlas que promueven los desafíos, la movilidad social y la resiliencia.

2.- El establecimiento se destaca por su cultura optimista, entusiasta y de altas expectativas, lo que se refleja, por ejemplo, en que:

-
- La comunidad educativa se propone sobresalir en áreas relevantes.
 - Los estudiantes aspiran a metas significativas en todos los ámbitos de su vida.
 - Los docentes asumen desafíos educativos sobre su propia formación.
 - Los apoderados asumen desafíos educativos sobre su propia formación.
-

El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.

Nivel de desarrollo avanzado.

1.- Logra instalar procedimientos de modo que su ejecución no requiere supervisión constante, lo cual le libera tiempo para centrarse en nuevos desafíos. Por ejemplo, los profesores toman las clases a tiempo sin necesidad de supervisión; frente a la inasistencia de los estudiantes, los profesores aplican los protocolos establecidos de manera autónoma; las celebraciones de efemérides están debidamente calendarizadas y delegadas de modo que su organización no requiere la participación activa del director; entre otros.

2.- se anticipa a los problemas que puedan surgir e implementa medidas para prevenirlos.

El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.

Nivel de desarrollo avanzado.

1.- Conduce el establecimiento en busca de la excelencia: está atento a los aspectos que, a pesar de estar funcionando bien, se pueden optimizar, e investiga

en seminarios, en la literatura o en la experiencia de otros establecimientos mejores métodos educativos y de gestión que se puedan incorporar.

2.- Se anticipa a posibles resistencias del personal e implementa acciones para prevenirlas.

El director instauro un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.

Nivel de desarrollo avanzado.

1.- Logra un alto grado de entusiasmo con el personal, lo que se evidencia en que la mayoría entrega más de lo estipulado.

2.- Fomenta el compromiso del equipo al dar oportunidades concretas a los miembros de los distintos estamentos para liderar y concretar iniciativas propias.

3.- Gestiona actividades y talleres con el personal dirigidos al desarrollo de habilidades de trabajo en equipo.

El director instauro un ambiente cultural y académicamente estimulante.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

1.- Promueve el amor por el conocimiento y logra que la cultura tenga presencia dentro del establecimiento mediante, por ejemplo:

- Publicación de un diario escolar.
 - Diarios murales de actualidad.
 - Uso habitual de la biblioteca.
 - Exposiciones de los trabajos de los estudiantes de arte, ciencia y literatura.
-

- Talleres o campeonatos deportivos.
 - Concursos de poesía o cuentos.
 - Teatro escolar, coro o grupo de debate.
 - Especialistas invitados.
 - Participación en ferias, concursos científicos u olimpiadas de matemática.
 - Asistencia a eventos culturales, exposiciones, conciertos y visitas al patrimonio nacional.
- 2.- Enriquece constantemente los intercambios cotidianos con los docentes y estudiantes, comentando temas de actualidad, sugiriendo lecturas y sitios web, planteando interrogantes, cuestionando argumentos, entre otros.
- 3.- Gestiona, difunde y participa junto con los docentes en actividades de actualización profesional, tales como seminarios, cursos, charlas, entre otros.
-

ANÁLISIS EN LOS ESTÁNDARES DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS.

El establecimiento se encuentra en nivel satisfactorio, ya que, cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

1.- Cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye los antecedentes de la institución, la definición de las características del establecimiento (niveles de enseñanza, tamaño, modalidad, especialidades en el caso de educación técnico-

profesional, régimen, financiamiento, entre otros), la finalidad educativa y la descripción concreta del perfil de estudiante que busca formar.

2.- Difunde el Proyecto Educativo Institucional y promueve que la comunidad educativa lo conozca y adhiera a él. Por ejemplo, lo da a conocer mediante folletos, página web, charlas, libreta de comunicaciones y diarios murales.

3.- Los encargados de elaborar y revisar el Proyecto Educativo Institucional lo actualizan al menos cada cuatro años, y en el proceso consultan al Consejo Escolar.

El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.

Nivel de desarrollo satisfactorio

1.- Conduce un proceso sistemático de autoevaluación anual que considera al menos el análisis de los siguientes resultados y procesos relevantes:

- Resultados académicos y de los Otros Indicadores de Calidad y sus tendencias.
 - Indicadores de calidad de los procesos de gestión: liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia, y gestión de recursos.
 - Índices de satisfacción de padres y apoderados.
 - Antecedentes del contexto y sus variaciones.
 - Cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de las metas del plan de mejoramiento anterior.
 - Recomendaciones de las visitas evaluativas de la Agencia de Calidad y las sanciones de la Superintendencia de Educación Escolar.
-

2.- El proceso de autoevaluación involucra formal y sistemáticamente a los diferentes actores de la comunidad educativa. Por ejemplo, incluye instancias de análisis con los docentes y con el Consejo Escolar, encuestas a los estudiantes y apoderados, entre otros.

3.- Elabora, al finalizar el proceso de autoevaluación, un informe diagnóstico que incluye conclusiones sobre sus principales fortalezas y debilidades, fundamentadas con datos y evidencias.

El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos el cual es revisado y actualizado anualmente y que se hace cargo de las debilidades consignadas en el proceso de autoevaluación.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

1.- El plan de mejoramiento incluye las siguientes definiciones:

- Metas concretas y medibles.
- Acciones para alcanzar las metas.
- Responsables de la ejecución de las acciones.
- Plazos.
- Presupuesto.

2.- Involucra formal y sistemáticamente a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento.

El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

- Considerando indicadores para evaluar el cumplimiento de las metas.
- Encargados de supervisar la implementación de las acciones y de evaluar el grado de cumplimiento de las metas.

1.- Los encargados de supervisar el estado de avance del plan de mejoramiento entregan al sostenedor y al director un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las acciones, al menos una vez al semestre, y un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las metas, al finalizar el año.

El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

1.- Cuenta con datos sistematizados y actualizado sobre:

- Características y contexto del establecimiento: matrícula por nivel y especialidad técnico-profesional; ingresos y retiros de estudiantes; número de estudiantes vulnerables, con SEP o con necesidades educativas especiales; y educación de la madre.
 - Resultados educativos: promedio Simce y puntajes PSU, distribución en los Estándares de Aprendizaje, resultados en los Otros Indicadores de Calidad, índices de repitencia y promedio de notas por asignatura y nivel.
 - Procesos relevantes: - Personal: planta, carga horaria, permisos y licencias, y resultados de evaluación docente. - Finanzas: presupuesto y su estado de
-

avance, balance del último año y contabilidad al día. - Recursos educativos: inventario y estado del equipamiento.

- Satisfacciones de apoderados: índice anual de satisfacción.

2.- Organiza los datos que recopila en un sistema de fácil acceso, ya sea centralizado o en unidades claramente identificadas.

El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

1.- Comprenden la métrica de los principales indicadores utilizados en educación, tales como sistema de puntajes SIMCE, PSU y Otros Indicadores de Calidad; categorías de la ordenación y de la evaluación docente; mecanismo de asignación del SNED; entre otros.

2.- Analizan los datos recopilados, considerando la evaluación de la distribución y la tendencia; comparaciones con el promedio nacional, con establecimientos similares o con estándares; la identificación de relaciones y causas; y la obtención de conclusiones.

3.- Utilizan sistemáticamente los datos recopilados para monitorear y tomar decisiones en los distintos ámbitos de gestión, con fines como:

- Mejorar las prácticas pedagógicas, la convivencia y la satisfacción de los apoderados.
 - Evaluar la efectividad de programas y proyectos.
 - Reconocer a los profesores.
 - Detectar debilidades y necesidades.
-

- Autoevaluarse y definir metas.
 - Evaluar la implementación del plan de mejoramiento.
 - Rendir cuentas.
 - Ajustar gastos.
 - Reponer materiales.
-

DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

ESTÁNDARES DE FORMACIÓN

El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

- a) El establecimiento define objetivos formativos acordes con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, considerando el desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes.
 - b) El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos. El plan contempla prácticas cotidianas y prácticas pedagógicas transversales que involucran a todos los profesores, y asistentes de la educación, cuando amerita, incluye programas específicos, talleres, u otras estrategias
 - c) El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia para gestionar la implementación del plan de formación.
 - d) El establecimiento contempla instancias formativas para los docentes y asistentes de la educación.
-

e) El establecimiento cuenta con instancias específicas, además de las instancias cotidianas, para la implementación del plan de formación, por ejemplo, inicio del día con el profesor jefe, horas de orientación, consejo de curso o jornadas de formación.

El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento monitorea de manera sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, por ejemplo, mediante pautas de chequeo.

b) El establecimiento evalúa el impacto del plan de formación mediante diversos indicadores.

Por ejemplo, para evaluar:

- Respeto: considera el número de estudiantes víctimas de acoso escolar y número de robos o daños a la infraestructura.
 - Responsabilidad: considera el número de atrasos y número de estudiantes sin tarea.
 - Sexualidad: considera la tasa de embarazos adolescentes.
 - Hábitos de vida saludable: considera la tasa de participación en actividades deportivas y tasa de obesidad.
 - Participación: considera el número de estudiantes que participan en actividades extra-programáticas voluntarias y número de colaboraciones en el diario escolar.
-

c) El establecimiento utiliza la información recogida a partir del monitoreo y la evaluación de impacto para retroalimentar y redefinir el plan de formación.

El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.

Nivel de desarrollo satisfactorio

a) El equipo directivo y los docentes promueven, mediante estrategias concretas, la noción de que las personas pueden mejorar sus actitudes y comportamientos; por ejemplo, mediante relatos de historias exitosas de cambio, lemas de curso, charlas de ex alumnos y difusión de citas de personajes famosos.

b) El equipo directivo y los docentes identifican las actitudes y comportamientos inadecuados más persistentes e implementan campañas y acciones sistemáticas para modificarlos.

El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente: conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familia y dificultades; les exige y pone límites; está disponible para reunirse personalmente con los estudiantes que lo solicitan, y es discreto con la información privada que maneja.

b) El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general: trabaja con los estudiantes la importancia del reglamento interno y les ayuda a cumplirlo,

aborda temas emergentes, media conflictos, promueve el compañerismo y asume tareas de orientación (sexualidad, autocuidado, entre otros).

c) El profesor jefe monitorea el desarrollo de cada uno de sus estudiantes para formarse una impresión integral y actúa oportunamente ante las dificultades: observa su conducta y desempeño, recoge la opinión de los demás profesores y del apoderado, revisa sus notas y hoja de vida, y cuando detecta problemas deriva al estudiante a ayuda competente y le hace seguimiento.

El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) La mayoría de los docentes enseñan transversalmente y de manera constante habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias, tales como escuchar y ponerse en el lugar del otro, autorregular los impulsos y emociones, comprender que hay diferencias legítimas y deseables, aprender a reconocer errores, ser asertivos, expresar con claridad las necesidades y límites, entre otros.

b) El equipo directivo y los docente actúan como mediadores y contribuyen a la adecuada resolución de conflictos entre sus estudiantes, explicitando que el uso de la fuerza no es una vía aceptable para dirimir diferencias, promoviendo que los estudiantes dialoguen, busquen acuerdos, reconozcan sus responsabilidades, reparen las faltas, entre otros.

c) Los miembros del personal son un modelo de adecuada resolución de conflictos.

El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.

Nivel de desarrollo avanzado.

a) El establecimiento organiza actividades de recreación deportiva en las que participan de manera sistemática un alto porcentaje de estudiantes, como campeonatos dentro del establecimiento, paseos, corridas familiares, festivales de danza, intercambios deportivos, entre otros.

b) El establecimiento identifica a los estudiantes con problemas de alimentación u obesidad mediante el control de peso y masa corporal, para brindarles apoyo o derivarlos hacia ayuda competente.

c) El establecimiento cuenta con programas de prevención de consumo de alcohol y drogas a temprana edad.

d) El establecimiento realiza anualmente encuestas anónimas para detectar conductas de riesgo.

e) El establecimiento cuenta con un protocolo de acción ante casos de embarazo adolescente, desórdenes alimenticios o consumo de sustancias, que estandariza los pasos que se deben seguir ante tales situaciones.

El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El equipo directivo y los docentes mantienen informados a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento, con el fin de que se involucren y apoyen el proceso educativo de los estudiantes.

b) El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Por ejemplo, organizan escuelas para padres, charlas formativas, actividades de reflexión con los estudiantes y encuentros de padres e hijos.

c) El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes. Por ejemplo, organizan charlas pedagógicas y efectúan campañas de fomento lector en el hogar.

ESTÁNDARES DE CONVIVENCIA

El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Nivel de desarrollo avanzado

a) El establecimiento cuenta con un programa sistemático para promover el respeto y el buen trato. Por ejemplo, instala afiches con lemas acordes en todas las salas de clase, define con los estudiantes reglas básicas de buen trato, implementa campañas mensuales para promover hábitos específicos, entre otros.

b) El establecimiento instituye el premio al “mejor compañero”, escogido por los estudiantes, y utiliza la instancia para promover los valores que lo debieran caracterizar, como lealtad, solidaridad, servicio, generosidad, entre otros.

c) El equipo directivo y los docentes destinan tiempo para conversar con los estudiantes que descalifican o faltan el respeto a otros, con el fin de que tomen consciencia de su error, empaticen con el prójimo y no vuelvan a repetir las faltas.

El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.

Nivel de desarrollo avanzado

a) El establecimiento aplica sociogramas o encuestas de clima escolar para sondear de forma anónima si los estudiantes se sienten acogidos o discriminados en la comunidad, y utiliza la información obtenida para implementar medidas que prevengan la discriminación.

b) El equipo directivo y los docentes destinan tiempo para trabajar con los estudiantes que discriminan o faltan el respeto a otros, con el fin de que tomen consciencia de su error, empaticen con el prójimo y no vuelvan a repetir esas conductas negativas.

El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.

Nivel de desarrollo Satisfactorio.

a) El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia ajustado a la normativa educacional vigente, que explicita claramente los deberes de los estudiantes y las normas del establecimiento, y define las medidas disciplinarias y formativas asociadas a su incumplimiento.

b) El establecimiento difunde el Reglamento o Manual de Convivencia a toda la comunidad educativa mediante, por ejemplo, su incorporación en la libreta de comunicaciones, la solicitud de su firma por parte de los apoderados y estudiantes, entre otros.

c) El establecimiento vela por el cumplimiento de los deberes y normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia: explica a los estudiantes y apoderados el sentido de los deberes y normas, y asegura que las medidas disciplinarias y formativas se apliquen en forma consistente (que todos los profesores las exijan por igual, que siempre se actúe ante las faltas y que se apliquen medidas sin favoritismos).

d) El establecimiento revisa anualmente las normas del Reglamento o Manual de Convivencia y, en este proceso, consulta al Consejo Escolar y considera las sugerencias entregadas por la comunidad educativa.

El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.

Nivel de desarrollo es satisfactorio.

a) El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos compartidos para regular ciertas actividades y situaciones cotidianas, como: ingreso y salida de clases, inicio de jornada, asistencia y atrasos, revisión de tareas, transición de actividades, pruebas atrasadas, distribución de materiales, permisos para el baño, desplazamientos en pasillos y en la sala de clases, cosas perdidas, entrega de avisos, entre otros.

b) El equipo directivo y los docentes instalan y refuerzan constantemente las rutinas y procedimientos definidos: explican la necesidad e importancia de estos, enseñan los procedimientos correctos mediante su descripción y demostración, exigen practicarlos varias veces, los repasan en forma periódica, entregan retroalimentación, entre otros.

El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.

Nivel de desarrollo Avanzado.

- a) El establecimiento implementa medidas para resguardar la seguridad de los estudiantes en zonas aledañas y en los trayectos de acceso al establecimiento.
 - b) El establecimiento enseña estrategias de autocuidado a los estudiantes para evitar el acoso y abuso sexual.
 - c) El establecimiento cuenta con un protocolo de acción que establece el procedimiento a seguir ante la sospecha o detección de situaciones de acoso o abuso sexual.
-

El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

- a) El equipo directivo y los docentes corrigen permanentemente y de manera formativa las conductas antisociales de menor gravedad, como el uso de lenguaje y comportamiento grosero, copia, robos menores, pegar a otros estudiantes, maltrato de infraestructura (rayar escritorios, hacer grafitis, ensuciar paredes, romper las plantas, etc.), entre otros.
 - b) El equipo directivo y los docentes enfrentan decididamente las conductas antisociales graves de los estudiantes, tales como el vandalismo, crueldad, porte de armas, peleas violentas, robos y amenazas, ya que identifican a los responsables, buscan que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado, informan a los apoderados e implementan sanciones y medidas de reparación.
-

El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.

Nivel de desarrollo Satisfactorio.

a) El establecimiento implementa un programa sistemático para prevenir el acoso escolar o bullying, el cual busca crear conciencia de los efectos del maltrato, fomentar el respeto a la diversidad, fortalecer la responsabilidad de los espectadores y participantes pasivos, generar lazos de confianza entre los estudiantes y los adultos responsables, y establecer medios para denunciar el acoso escolar de forma segura.

b) El equipo directivo y los docentes comunican claramente que el acoso escolar no es una práctica aceptable: corrigen en forma consistente el maltrato y el acoso escolar, y, al mismo tiempo, toman medidas formativas con los estudiantes que maltratan o acosan, y entregan ayuda a las víctimas.

ESTÁNDARE DE PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.

Nivel de desarrollo Satisfactorio.

a) El establecimiento construye una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia hacia esta, mediante:

- La identificación de aspectos distintivos del Proyecto Educativo Institucional que logren movilizar a la comunidad. Por ejemplo, definirse como un establecimiento que educa a hombres y a mujeres que aportan a la sociedad.
 - La transmisión de entusiasmo por el Proyecto Educativo Institucional por parte del equipo directivo y docente.
-

-
- La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución.
 - La articulación y difusión de la historia del establecimiento, con acento en el esfuerzo invertido en su desarrollo y en las personas que contribuyeron a este, los desafíos superados, los logros alcanzados, las contribuciones de los ex alumnos a la sociedad, entre otros.
 - Una actitud que incentiva a los estudiantes a representar bien el nombre de la institución (hablar bien del establecimiento, jugar limpio, saber ganar y perder en las competencias, entre otros).
 - La organización y participación en actividades que fomentan el encuentro entre los miembros de la comunidad educativa, tales como convivencias, campeonatos o ferias.
-

El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.

Nivel de desarrollo Satisfactorio.

- a) El equipo directivo y los docentes reflexionan a menudo con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, y les transmiten que su aporte es valioso y necesario, y que cada persona puede hacer una diferencia real en la sociedad.
 - b) El establecimiento promueve que los estudiantes organicen o participen activamente en iniciativas constructivas, tanto internas como externas, tales como el cuidado y ornato del establecimiento, campañas solidarias, trabajos de invierno, semanas culturales, campañas municipales de reciclaje, entre otro
-

c) Los miembros del personal son un modelo de responsabilidad con el entorno y la sociedad, por ejemplo, participan en campañas solidarias, botan los papeles al basurero, apagan las luces que no se están usando, entre otros.

El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas

. Nivel de desarrollo: Incipiente.

a) Algunos directivos y docentes promueven que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las demás actividades escolares, pero esta no es una política sistemática del establecimiento.

b) El equipo directivo y los docentes organizan esporádicamente instancias para promover que los estudiantes expresen sus opiniones, intercambien ideas para formarse una opinión y aprendan a debatir.

c) El equipo directivo y los docentes no son sistemáticos en promover que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones: en ocasiones toleran que los alumnos no se escuchen y que se descalifiquen mientras discuten.

El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.

Nivel de desarrollo avanzado.

a) El establecimiento cuenta con otras instancias de participación operativas, con funciones definidas, y que canalizan la participación de los miembros de la

comunidad, tales como comités de profesores por área, directivas de estudiantes por curso, delegados de curso, entre otros.

b) El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores altamente activo y que funciona como un cuerpo afianzado que contribuye y apoya constantemente a la dirección del establecimiento en las decisiones sobre temas pedagógicos y formativos de los estudiantes.

c) El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados que apoya activamente a la institución, facilita procesos y contribuye con la labor educativa.

El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento promueve la constitución del Centro de Alumnos y de las directivas de curso al inicio o fin de cada año escolar y les otorga importancia, ya que considera que son instancias que permiten adquirir habilidades para la vida democrática y desarrollar el pensamiento reflexivo y la voluntad de acción.

b) El establecimiento promueve que en las elecciones del Centro de Alumnos se presenten al menos dos listas y que se efectúen campañas electorales, y logra que los estudiantes voten de manera secreta e individual y que organicen un recuento público de votos.

c) El establecimiento da facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor de manera efectiva, tales como:

- Ofrece tiempos y espacios para que las directivas organicen actividades.
-

-
- Consulta su opinión y asigna responsabilidades en la organización de actividades escolares.
 - Ofrece tiempos y espacios para que las directivas puedan recoger inquietudes y dialogar con sus representados.
-

El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.

Nivel de desarrollo Satisfactorio.

a) El establecimiento mantiene informados a los apoderados y a los estudiantes sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados y el funcionamiento general de la institución, mediante canales efectivos como la libreta de comunicaciones, circulares, diario mural, sitio web, consejos de curso, reunión de apoderados, entre otros.

b) El establecimiento cuenta con canales y procedimientos efectivos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias de parte de los apoderados. Por ejemplo, se establece la libreta de comunicaciones como el medio principal de relación entre los apoderados y el establecimiento, se estipulan horarios de atención de apoderados, se establecen encargados de atención según la materia a tratar, entre otros.

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

ESTÁNDARES DE GESTIÓN PERSONAL

El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

-
- a) El establecimiento cuenta con una definición clara y por escrito (por ejemplo, en un listado) de los cargos y respectivas funciones del personal y con un organigrama que especifica las líneas jerárquicas.
- b) El establecimiento logra que los miembros del personal tengan claridad sobre sus responsabilidades, y que los cargos y funciones sean conocidos y respetados por la comunidad educativa.
- c) La planta del establecimiento cumple con los coeficientes de personal y las exigencias de idoneidad requeridos para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.
- d) El establecimiento normalmente tiene cubiertos todos los cargos definidos.
-

El establecimiento gestiona de manera efectiva la administración del personal.

Nivel de desarrollo Avanzado.

-
- a) El establecimiento cuenta con un registro actualizado de docentes disponibles para gestionar reemplazos.
- b) El establecimiento cuenta con un profesor con horario de libre disposición para reemplazar a los profesores ausentes y apoyar en otras labores.
-

El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

- a) El establecimiento ofrece condiciones laborales atractivas para atraer y retener al personal competente, como sueldos competitivos, prestigio u otras retribuciones, buen clima laboral, desafíos profesionales, oportunidades de ascender, entre otros.
 - b) El establecimiento describe en forma explícita el perfil del cargo a cubrir al iniciar el proceso de contratación, y la descripción está alineada al Proyecto Educativo Institucional.
 - c) El establecimiento utiliza diferentes estrategias para atraer postulantes que se ajusten al perfil requerido, tales como la publicación de ofertas laborales en diarios o sitios web de amplia difusión, contactos con universidades y redes de colegios, entre otras.
 - d) El equipo directivo participa activamente en los procesos de selección y estos incluyen procesos básicos: revisión del currículum vitae y de certificado de estudios y de antecedentes, y la realización de entrevistas por dos o más personas a más de un candidato.
 - e) El establecimiento conoce los índices de rotación del personal, analiza las causas de su retiro e implementa medidas para retener al personal competente.
-

El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

- a) El equipo directivo evalúa al personal, al menos una vez al año, considerando el ámbito pedagógico, administrativo y de relaciones interpersonales.
 - b) La evaluación se efectúa de acuerdo con una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados y difundidos.
-

c) El equipo directivo entrega al personal los resultados de la evaluación y genera instancias de retroalimentación oportuna, detallada y formativa para promover un mejor desempeño.

El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) En los establecimientos municipalizados, entre el 70% y el 89% de los profesores evaluados está calificado en los niveles de competente o destacado, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en estas categorías, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para lograr superar estos resultados.

b) En los establecimientos no municipalizados, entre el 70 y el 89% de los profesores obtiene calificaciones aceptables en sus propias evaluaciones docentes, o solo entre el 60% y el 69% se encuentra calificado en los niveles aceptables, pero el establecimiento cuenta con un plan intensivo de perfeccionamiento para superar dichos resultados.

El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento cuenta e implementa de manera sistemática procedimientos básicos de inducción del personal, tales como: explicación de la orientación y los procedimientos generales del establecimiento; reuniones semanales de coordinación durante los primeros meses; y entrega del Proyecto Educativo

Institucional, reglamento internos, planes y programas de estudio, y calendarizaciones de años anteriores.

b) El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal considerando la opinión de los directivos y profesores, los resultados en las evaluaciones de aprendizaje, la observación de clases y la evaluación docente.

c) El establecimiento selecciona cursos, programas y asesorías de acuerdo con las prioridades y necesidades definidas, y evalúa su calidad una vez realizados, mediante una encuesta u otro mecanismo de consulta a los participantes.

d) El establecimiento gestiona, financia y logra que el 50% o más de los docentes participe en cursos de perfeccionamiento en las áreas priorizadas, al menos una vez al año.

El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento se preocupa constantemente del bienestar del personal. Por ejemplo, cuenta con sala de profesores cómoda, facilidades para almorzar, salas de clases aseadas, entre otros.

b) El equipo directivo reconoce constantemente cualidades, avances y logros del personal, ya sea en forma grupal o individual.

c) El establecimiento reconoce simbólicamente, de manera sistemática y pública la labor del personal mediante celebraciones, premiaciones, publicaciones, entre otros.

d) El establecimiento reconoce constantemente el desempeño del personal mediante oportunidades de desarrollo profesional asociadas al buen desempeño,

como la asignación de nuevas responsabilidades debidamente recompensadas, la asistencia a seminarios, la compra de materiales didácticos, entre otras.

El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.

Nivel de desarrollo incipiente.

a) El establecimiento cuenta con causales y procedimientos de desvinculación y de ajuste de planta acordes a la normativa vigente y definidos en el reglamento interno o en los contratos de trabajo del personal, pero estos son de carácter general y no tipifican situaciones concretas.

b) El establecimiento cuenta con instancias de amonestación, pero estas son informales y pasan desapercibidas por los profesores.

c) El establecimiento inicia con demora el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas, respetando los procedimientos establecidos.

d) El establecimiento, cuando constata causales de despido de carácter grave, interrumpe de manera inmediata el contacto de los alumnos con el funcionario cuestionado, pero la tramitación de la desvinculación se dilata en el tiempo.

El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

Se considera:

a) La mayor parte del personal estima que en el establecimiento predomina un clima laboral positivo caracterizado por:

- Un ambiente de apoyo, colaboración y respeto entre el personal.
-

- Un ambiente de trabajo desafiante, motivador y con sentido.
 - Un sentido de equipo y de orgullo de pertenecer al establecimiento.
 - Una comunicación abierta y fluida entre todos los miembros del personal.
 - Un ambiente donde las personas se sienten valoradas y reconocidas.
 - Un espacio de trabajo cómodo y con las facilidades necesarias para desempeñar la labor educativa.
- b) El equipo directivo está atento al clima laboral predominante en el establecimiento e implementa medidas para solucionar los problemas que surgen y para mantener o mejorar el ambiente de trabajo.
-

ESTÁNDARES DE GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.

Nivel de desempeño, avanzado.

- a) El establecimiento realiza encuestas, entrevistas o grupos focales para evaluar el grado de satisfacción de los apoderados del establecimiento y, con la información obtenida, ajusta la gestión a las necesidades manifestadas o diseña medidas para lograr adhesión al Proyecto Educativo Institucional.
- b) El establecimiento promueve la asistencia de sus estudiantes mediante estrategias que apuntan a solucionar las causas locales de ausentismo; por ejemplo, en zonas lluviosas reparte botas de agua, ante dificultades para acceder al establecimiento ofrece alternativas de transporte, ante pandillas que incentivan la “cimarra” trabaja con los estudiantes para ayudarlos a enfrentar la coerción, entre otras.
-

El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento cuenta con un presupuesto anual mensualizado 1, en el cual se detallan las diferentes partidas de ingresos y gastos.

b) Los encargados de elaborar el presupuesto recogen formalmente los requerimientos y prioridades de los distintos estamentos de la comunidad educativa, y establecen un canal para recibir las necesidades imprevistas que surgen durante el año.

c) El establecimiento planifica sus gastos según el presupuesto, controla mes a mes su cumplimiento y lo ajusta en caso de existir necesidades emergentes o diferencias con lo planificado.

d) El establecimiento gestiona los ingresos de manera oportuna y efectiva; por ejemplo, entrega a tiempo los documentos requeridos para el pago de subvenciones, cumple la normativa para evitar sanciones, envía recordatorios de pago a los apoderados, entre otros.

e) El establecimiento controla los gastos mediante estrategias efectivas, como comprometer a la comunidad escolar con el uso responsable del agua y de la luz, comprar al por mayor, cotizar varias opciones antes de comprar, entregar los recursos de forma gradual, entre otras.

El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos.

Nivel de Desarrollo, avanzado.

Considerando:

- a) El establecimiento cuenta con un contador auditor interno o externo que lleva la contabilidad.
 - b) El establecimiento gestiona una auditoría interna de carácter preventivo, al menos una vez al año.
 - c) El establecimiento usa indicadores sobre la base de la información contable para la toma de decisiones; por ejemplo: gastos operacionales por estudiante, gasto en remuneraciones sobre gasto total, ingreso efectivo por estudiante (en el caso de ofrecer becas), entre otros.
 - d) El establecimiento compara sus indicadores contables con los de establecimientos de similares características para evaluar su eficiencia relativa.
-

El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.

Nivel de desarrollo avanzado.

- a) El establecimiento cuenta con asesoría legal para resolver dudas o problemas, o para conocer las actualizaciones de la ley.
 - b) El establecimiento cuenta con un documento de fácil comprensión que sistematiza todos los procesos que pueden estar sujetos a multa, tales como el registro de asistencia, el proceso de matrícula, el cobro de la mensualidad, entre otros.
-

c) El establecimiento efectúa una autoevaluación del cumplimiento de la normativa al menos una vez al semestre para prevenir posibles sanciones.

d) El establecimiento no ha recibido sanciones de la Superintendencia durante los últimos doce meses.

El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento se mantiene informado y actualizado sobre los programas de financiamiento, entrega de recursos, apoyo pedagógico y asistencia técnica que se ofrecen.

b) El establecimiento analiza la oferta de programas disponibles tomando en cuenta su alineación con el Proyecto Educativo Institucional, las necesidades diagnosticadas en el proceso de autoevaluación y el análisis de los beneficios y costos (costos implícitos, uso alternativo del tiempo de los alumnos y del personal, riesgos de pérdida de foco, entre otros).

c) El establecimiento gestiona de manera efectiva la adjudicación y la ejecución de los programas: postula a tiempo, verifica el cumplimiento de las exigencias, coordina la recepción de los beneficios, monitorea la implementación del programa y rinde cuentas.

d) El establecimiento evalúa la calidad de los programas de apoyo y asistencia técnica implementados, mediante mecanismos de consulta a los encargados de implementar el programa o a los beneficiarios.

El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.

Nivel de desarrollo avanzado.

a) El establecimiento pertenece a una asociación de establecimientos que lo representa y le entrega información relevante para su dependencia y modalidad de enseñanza.

b) El establecimiento genera convenios con distintos organismos e instituciones, los cuales le dan derecho a diversos beneficios: descuentos, cupos preferenciales, facilidades de pago, ayuda probono, información, entre otros.

c) El establecimiento técnico-profesional cuenta con el respaldo institucional de un consejo empresarial, gremio o empresa que le entrega financiamiento estable, posibilidades de empleo, becas de estudio superiores o capacitación de profesores, entre otros.

ESTÁNDARES DE GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa

Nivel de desarrollo, incipiente.

a) El establecimiento carece de elementos puntuales de infraestructura y de equipamiento exigido por la normativa vigente, o bien estos se encuentran en estado regular: pinturas desgastadas, puertas que no cierran, cortinas raídas, entre otros.

b) El establecimiento cuenta con un sistema de aseo, pero este no es suficientemente efectivo: existen algunos recintos sucios u bien ocasionalmente faltan algunos elementos básicos de higiene.

c) El establecimiento cuenta con un sistema para mantener el orden y el ornato, pero este no es suficientemente efectivo, ya que carece de sistematicidad; por ejemplo, se establecen lugares definidos para guardar los objetos, pero no todos lo respetan y progresivamente se pierde el orden; se instalan diarios murales y carteles con anuncios, pero estos no se renuevan durante el año; entre otros.

d) El equipo directivo y docente involucra de manera débil a los estudiantes y al personal en la mantención de la limpieza, orden y ornato del establecimiento, lo que se traduce en que la mayoría de ellos coopera esporádicamente con el cuidado de su entorno, o bien solo algunos contribuyen.

El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.

Nivel satisfactorio.

a) El establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura y especialidad técnico-profesional (mapas, modelos, artículos deportivos, libros de aula, materiales concretos, maquinarias y herramientas, implementos de higiene y seguridad, entre otros) y estos se encuentran aptos para su uso.

b) El equipo directivo promueve el uso del material didáctico mediante su difusión, explicaciones sobre sus potencialidades, sugerencias para su incorporación en las planificaciones, entre otros.

c) El establecimiento cuenta con un sistema de almacenaje y préstamo de los recursos didácticos que permite un uso expedito y evita su deterioro y pérdida.

d) El establecimiento cuenta regularmente con los insumos fungibles básicos para llevar a cabo las clases, tales como tizas, plumones, cartulinas, papeles, y los propios de cada especialidad técnico-profesional. Además, posee un sistema de multicopiado para reproducir material impreso de manera frecuente y a tiempo (al menos la reproducción de cinco hojas a la semana por estudiante).

El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento cuenta con un espacio dedicado a la biblioteca CRA proporcional a su número de estudiantes.

b) El establecimiento cuenta con personal suficiente para administrar la biblioteca CRA según su matrícula, el que tiene una asignación horaria que le permite la atención expedita a estudiantes y profesores, así como la realización de otras labores propias de la gestión de la colección.

c) El establecimiento cuenta con una biblioteca CRA que reúne una colección de libros y materiales de apoyo para el aprendizaje que es acorde a su matrícula, que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes, que está actualizada y en buen estado, y que tiene un orden que permite una búsqueda fácil y evita pérdidas.

d) El establecimiento cuenta con un programa de fomento lector que abarca a todos los estudiantes del establecimiento, e incluye el préstamo de libros para la lectura en la casa.

El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

a) El establecimiento cuenta con suficientes computadores con conexión a internet acorde a las posibilidades locales de conectividad, distribuidos en la sala de profesores para el uso de los docentes, en la biblioteca CRA u otra sala para el uso de los estudiantes, y en las oficinas para la gestión escolar. Además, cuenta con equipos de proyección para el uso en la sala de clases.

b) El establecimiento cuenta con mecanismos para solucionar los problemas tecnológicos a tiempo, de modo que mantiene al menos el 80% del equipamiento en buen estado y disponible para su uso.

c) Los profesores utilizan TIC de manera efectiva durante las clases para potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

d) El equipo técnico-pedagógico y los docentes promueven que los estudiantes utilicen TIC en forma guiada o independiente, solicitando que usen procesadores de texto y planillas de datos; busquen, evalúen y organicen información; se comuniquen y colaboren con sus compañeros; elaboren productos como videos, folletos y presentaciones digitales; participen en juegos para el aprendizaje; entre otros.

e) El equipo técnico pedagógico y los docentes enseñan y promueven que los estudiantes utilicen TIC de manera segura y responsable.

El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.

Nivel de desarrollo satisfactorio.

- a) El establecimiento cuenta con un inventario del equipamiento y material educativo y este es actualizado una vez al año.
- b) El establecimiento revisa su inventario para detectar las necesidades de adquisición de recursos o la reposición por pérdidas o deterioro.
- c) El establecimiento cuenta con un sistema efectivo, sujeto al presupuesto asignado para estos efectos, para adquirir, reparar y reponer oportunamente su equipamiento y material educativo.
- d) El establecimiento analiza las causas de pérdida y deterioro del equipamiento y material educativo e implementa medidas efectivas para corregir los problemas evitables, como reparar las goteras de la biblioteca para evitar el deterioro de los libros por humedad.

PLAN DE MEJORAMIENTO ESCUELA CARLOS TRUPP WANNER

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADORES	ACCIONES
-Gestión pedagógica.	-Gestión Curricular. -Enseñanza y Aprendizaje en el Aula.	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.	Monitorear y apoyar las diversas actividades pedagógicas relacionadas a; cobertura curricular, acompañamiento al aula, clima de aula, planificaciones clase a clase, desde los principios de la neurodidáctica	2	5
	-Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Lograr instaurar de manera progresiva y sistemática el trabajo	Organizar y fomentar actividades extracurriculares para estimular y desarrollar	2	2

		independiente, dedicado y responsable en los y las estudiantes.	la diversidad de interés y habilidades de los estudiantes, despertando en ellos la responsabilidad y el trabajo independiente y en equipo.		
	-Apoyo al desarrollo de los estudiantes.	Fortalecer desde la gestión pedagógica las distintas habilidades de todos los estudiantes de acuerdo a la diversidad de sus intereses.	Organizar y fomentar actividades y talleres diversos que puedan fortalecer el desarrollo de las distintas capacidades, incluidas las competencias interculturales.	2	2
-Liderazgo	-Liderazgo del Director. -Planificación y gestión de resultados.	Lograr que el equipo directivo, técnico pedagógico y coordinaciones de ciclo se constituyan en un componente facilitador de las funciones docentes.	Monitorear la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo de profesores, centro, consejo escolar, centro, consejo escolar, centro de alumnos y centro de padres y apoderados.	2	3
	-Liderazgo del Sostenedor.	Verificar el nivel de cumplimiento del PEI y de la normativa vigente con el propósito de evaluar los desempeños institucionales y aportar el mejoramiento continuo de la comunidad escolar.	Seguimiento y control normativo del estado de la planificación institucional y de la implementación de los distintos planes y reglamentos.	3	2
	-Liderazgo del sostenedor.	Fortalecer los distintos canales fluidos de comunicación entre el sostenedor y comunidad educativa.	Organizar, calendarizar y/o programar distintas reuniones y visitas de representantes del sostenedor para	1	1

			abordar distintos temas de contingencia de acuerdo a la realidad del establecimiento.		
Convivencia Escolar	-Formación. -Convivencia Escolar.	Promover un ambiente de respeto y sana convivencia evidenciándose en el actuar de todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente de nuestros estudiantes.	Evaluación sistemática de la efectividad de iniciativas que promuevan la responsabilidad, la disciplina y la autorregulación, a través del fomento de la artes, la música y el deporte.	2	3
	-Formación Participación y vida democrática	Fomentar principalmente en los estudiantes la expresión de opiniones, el intercambio de ideas y el debate, desarrollando el pensamiento crítico.	Promover la formación democrática y la participación activa y la expresión de opiniones, principalmente de los estudiantes, así como también de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo escolar, consejo de profesores, centro de alumnos y centro de padres y apoderados) que permitan mantener canales de comunicación fluida.	2	2
-Gestión de recursos	-Gestión del personal. -Gestión de los Resultados financieros.	-Mejorar y fortalecer instancias de retroalimentación entre Director y personal de acuerdo a las funciones que cada uno desempeña.	Establecer sistema continuo de retroalimentación entre Dirección y personal de la comunidad educativa.	2	6

	-Gestión de los recursos educativos.	Mejorar la realización de un presupuesto que permita atender las necesidades de los diferentes estamentos de la comunidad educativa.	Establecer sistema de control y acompañamiento de uso de recursos materiales y de desempeño de funciones de personal.		
--	--------------------------------------	--	---	--	--

INDICADORES

Dimensión	Estrategia	Indicador	Descripción Indicador
Gestión Pedagógica	Organizar y fomentar actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de interés y habilidades de los estudiantes desarrollando en ellos competencias interculturales.	Biblioteca CRA	El 100% de los estudiantes visita la sala de lectura y la biblioteca CRA
Gestión Pedagógica	Organizar y fomentar actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de interés y habilidades de los estudiantes e identificar a tiempo los estudiantes que evidencian dificultades sociales, afectivas y conductuales.	Talleres extra-programáticos Seguimiento y monitoreo.	El 80% de los estudiantes asisten constantemente a los talleres extra-programáticos.
Gestión Pedagógica	Monitoreo de las diversas actividades pedagógicas relacionadas a; cobertura curricular, acompañamiento al aula, clima de aula, planificaciones clase a clase.	Acompañamiento al aula.	El 100% de los docentes es acompañado y retroalimentado

Gestión Pedagógica	Entregar diversas estrategias efectivas desde la neurodidáctica para potenciar habilidades y capacidades diversas de todos los y las estudiantes.	Acompañamiento al aula.	El 100% de los docentes es acompañado al aula y retroalimentado.
Gestión Pedagógica	Monitoreo de las diversas actividades pedagógicas relacionadas a; cobertura curricular, acompañamiento al aula, clima de aula, planificaciones clase a clase.	Cobertura Curricular	El 100% de los docentes logra la cobertura curricular planificada
Liderazgo	Seguimiento y control normativo del estado de la planificación institucional y de la implementación de los distintos planes y reglamentos.	Indicador N° 1	N° DE VISITAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL A LAS ESCUELAS
Liderazgo	Seguimiento y control normativo del estado de la planificación institucional y de la implementación de los distintos planes y reglamentos.	Indicador N°2	% DE CUMPLIMIENTO DE LA P.I Y PLANES NORMATIVOS
Liderazgo	Seguimiento y control normativo del estado de la planificación institucional y de la implementación de los distintos planes y reglamentos.	Indicador N°3	% CUMPLIMIENTO PME
Liderazgo	Monitorear la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad	Eficiencia interna	El 100% de los informes y reuniones

	educativa (consejo de profesores, centro, consejo escolar, centro de alumnos y centro de padres y apoderados.		planteadas son realizados.
Liderazgo	Monitorear la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo de profesores, centro, consejo escolar, centro de alumnos y centro de padres y apoderados.	Reflexión con la comunidad	El 100% de la asistencia del equipo directivo en todas las reuniones planificadas.
Liderazgo	Sistematizar y monitorear los distintos canales de comunicación entre sostenedor y los diferentes estamentos de la comunidad educativa.	Reflexión con la comunidad.	El 80 % de visitas y acompañamiento a través de reuniones planificadas, con estamentos de la comunidad educativa.
Convivencia Escolar	Promover la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo escolar, consejo de profesores, centro de alumnos y centro de padres y apoderados) que permitan mantener canales de comunicación fluida.	Apoyo a los estudiantes	El 80% de los estudiantes participa activamente en las actividades programadas por el establecimiento.
Convivencia Escolar	Promover la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo	Participación de la familia	El 80% de la familia participa activamente en las actividades programadas en el

	escolar, consejo de profesores, centro de alumnos y centro de padres y apoderados) que permitan mantener canales de comunicación fluida.		establecimiento.
--	--	--	------------------

Convivencia Escolar	Evaluación sistemática de la efectividad de iniciativas que promuevan la responsabilidad, la disciplina y la autorregulación, a través del fomento de las artes, la música y el deporte.	Familia y escuela	El 80% de los padres y apoderados participa de las instancias generadas por el establecimiento
Convivencia Escolar	Evaluación sistemática de la efectividad de iniciativas que promuevan la responsabilidad, la disciplina y la autorregulación, a través del fomento de las artes, la música y el deporte.	Medio ambiente	El 80% de la comunidad educativa se compromete con el cuidado del medio ambiente.
Gestión de Recursos	Establecer sistema de control y acompañamiento de uso de recursos materiales y de desempeño de funciones de personal.	Control de recursos materiales.	El 100% de los recursos son utilizados de manera efectiva.
Gestión de Recursos.	Establecer un proceso formal de retroalimentación entre Director y personal de acuerdo a las funciones que cada uno desempeña.	Gestión del personal.	El 100% del personal asiste y establece una retroalimentación efectiva y formal con el Director, una vez por semestre.

Gestión de Recursos	Establecer sistema de control y acompañamiento de uso de recursos materiales y de desempeño de funciones de personal.	Gestión del personal.	El 100% del personal realiza funciones acordes a la contratación realizada.
---------------------	---	-----------------------	---

ACCIONES PLAN DE MEJORA

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Monitorear y apoyar las diversas actividades pedagógicas relacionadas a; cobertura curricular, acompañamiento al aula, clima de aula, planificaciones clase a clase, desde los principios de la neurodidáctica.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula
Acción	Coordinación Curricular
Descripción	Se designan funciones a docentes para asumir coordinaciones de ciclo, Matemática y de Lenguaje, así mismo como coordinaciones de preescolar, primer y segundo ciclo, con el objetivo de otorgar orientaciones metodológicas y didácticas a sus pares y realizar de forma sistemática el monitoreo de los lineamientos pedagógicos.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Terminó	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Docente

Recursos Ejecución	Necesarios	Extensión de horarios a docentes
Ate		No
Tic		No
Plan(es)		- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación		- Plan de trabajo - Bitácoras - Actas de reuniones
Monto Subvención General		\$0
Monto SEP		\$0
Monto PIE		\$0
Monto EIB		\$0
Monto Mantenimiento		\$0
Monto Pro retención		\$0
Monto Internado		\$0
Monto Reforzamiento		\$0
Monto FAEP		\$0
Monto aporte Municipal		\$0
Monto Total		\$0

***IMPORTANTE:** De acuerdo a lo consultado a tutora de Trabajo de Grado II y según las indicaciones entregadas, no es necesario los montos, sino se cuentan con estos, y a modo de ejemplo se deja en el recuadro anterior en el orden que va el monto financiero.

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Monitoreo de las diversas actividades pedagógicas relacionadas a; cobertura curricular, acompañamiento al aula, clima de aula, planificaciones clase a clase.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula
Acción	Plataforma de planificación
Descripción	Se habilitará para los profesores una plataforma en internet que contiene el programa de estudio vigente del MINEDUC, con el propósito de realizar mediante esta herramienta digital su planificación de unidad y clase a clase, privilegiando la apropiación, implementación y cobertura curricular, la cuál será monitoreada a través de un panel de UTP y el reporte generado por plataforma.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Docente
Recursos Necesarios Ejecución	Contratación de plataforma LIRMI.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
	- Cobertura curricular

Medios de Verificación	- Planificación clase a clase.
------------------------	--------------------------------

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Monitoreo de las diversas actividades pedagógicas relacionadas a; cobertura curricular, acompañamiento al aula, clima de aula, planificaciones clase a clase.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula
Acción	Seguimiento y monitoreo
Descripción	Acompañamiento al aula, por parte del equipo y técnico pedagógico el cual permitirá identificar fortalezas y oportunidades de mejora desde la reflexión consciente de la práctica, en espacios de retroalimentación.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe técnico
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos de oficina (impresora, hojas, toner)
Ate	No
Tic	No

Plan(es)	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Pauta de monitoreo - Calendario de acompañamiento al aula

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Monitoreo de las diversas actividades pedagógicas relacionadas a; cobertura curricular, acompañamiento al aula, clima de aula, planificaciones clase a clase.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula
Acción	Reflexión de prácticas pedagógicas por ciclo
Descripción	Trabajo colaborativo entre docentes del mismo nivel y/o asignaturas de forma mensual con el propósito de compartir y mejorar las prácticas vinculadas a la preparación de la enseñanza, evaluación e incorporación de los planes que exige la normativa del curriculum vigente.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe técnico
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos de oficina (impresora, hojas, toner)
Ate	No

Tic	No
Plan(es)	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Nómina de asistencia - Actas de reunión

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Monitoreo de las diversas actividades pedagógicas relacionadas a; cobertura curricular, acompañamiento al aula, clima de aula, planificaciones clase a clase.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula
Acción	Rol del profesor Jefe
Descripción	Fortalecimiento del rol del profesor jefe, desde la implementación de talleres orientados a programar, coordinar y comunicar eficientemente las diversas actividades de los estudiantes del curso, facilitando su desarrollo personal, académico, social, afectivo e intercultural, en conjunto con los diferentes apoyos que presta el establecimiento y en estrecha comunicación con los padres y apoderados.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/5/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Orientador

Recursos Necesarios	Insumos de oficina (impresora, hojas, toner)
Ejecución	
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Nómina de asistencia - Programa del taller

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Organizar y fomentar actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de interés y habilidades de los estudiantes.
Subdimensiones	Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Espacios de mejora y fomento a la lectura
Descripción	Implementación de un espacio en la biblioteca CRA que permita incrementar el gusto por la lectura mejorando el dominio y la comprensión de ésta, con el apoyo de un Plan Lector y la aplicación de diversas estrategias las cuales serán monitoreadas por la coordinadora CRA, que incluirá el lenguaje multilingüístico según la diversidad de estudiantes, privilegiando el uso de recursos didácticos para potenciar los resultados de aprendizaje.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Terminó	31/12/2019
Programa Asociado	SEP

Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Extensión de horario a docente, recursos para la implementación del espacio de lectura: estantes, estación de trabajo, escritorio, mesón de atención, swith, acces point, computadores, proyector, material educativo digital, libros método Matte, láminas de método Matte, cuadernos, ampliación de espacios.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Apoyo a la Inclusión
Medios de Verificación	- Bitácora - Plan lector

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Organizar y fomentar actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de interés y habilidades de los estudiantes, en el área artística, científica y deportiva.
Subdimensiones	* Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Talleres Extra Programáticos.
Descripción	Docentes y/o técnicos profesionales que impartirán talleres de música, ajedrez, fútbol, artes, danza, ciencia, violín, primeros auxilios y de refuerzo educativo; cuyo fin es desarrollar en los estudiantes una formación integral de acuerdo al currículo, sus habilidades e intereses, fomentando el autocuidado, favoreciendo la eliminación de barreras que impidan un desarrollo adecuado y la participación en competencias deportivas, artísticas y culturales a nivel comunal, regional y nacional.

Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Docente
Recursos Necesarios Ejecución	RRHH: contratación de docentes y/o monitores para: Taller de Fútbol, Taller de: Ajedrez, Música, Violín, Taller Artes, Primeros Auxilios y de Refuerzo Educativo, recursos para la implementación de cada taller y reparación de instrumentos musicales, traslado de estudiantes a campeonatos y/o actividades fuera y dentro de la comuna, alimentación, fondos por rendir, servicio de control y arbitraje de las competencias, premios, medallas, trofeos y vitrina. Participación en competencias deportivas, juegos deportivos escolares a nivel comunal, regional y nacional.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Apoyo a la Inclusión
Medios de Verificación	- Plan de trabajo anual - Listado de estudiantes - Bitácora
Monto Subvención General	\$0

Dimensión	Gestión Pedagógica
-----------	--------------------

Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Organizar y fomentar actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de interés y habilidades de los estudiantes.
Subdimensiones	Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Cambio de escenario pedagógico
Descripción	El equipo directivo junto a los docentes, determinan los destinos de los viajes con sentido pedagógico, dentro y fuera de la comuna, en donde los estudiantes podrán reforzar contenidos curriculares (actitudinales, conceptuales y procedimentales) a través de diversas experiencias en contextos significativos.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Traslado de estudiantes, alimentación, entradas, fondos por rendir, entre otros.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan de Formación Ciudadana <p>* Fomentar en los estudiantes la valoración de la diversidad social y cultural del país.</p>
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto pedagógico de cambio de escenario - Nómina de autorizaciones

	- Planificación y guía de trabajo pedagógico
--	--

Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer desde la gestión pedagógica los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de manera integral, a través de diversas estrategias para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
Estrategia	Organizar y fomentar entrevistas a familiares directos de los estudiantes con el propósito de conocer contextos, mantener una base de datos actualizada y una comunicación fluida entre escuela y familia.
Subdimensiones	Apoyo al desarrollo de los estudiantes
Acción	Entrevistas integrales
Descripción	Los profesores jefes, orientador y trabajadora social, realizaran a principio de año, al comienzo del segundo semestre y término del año, una entrevista integral al apoderado y al estudiante con el fin de conocer el contexto familiar, identificando fortalezas y dificultades que repercuten favorable y/o desfavorablemente en sus aprendizajes, con el fin fortalecer sus habilidades sociales, afectivas y conductuales, sirviendo de antecedentes para la preparación de la enseñanza.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Terminó	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos de oficina, cuadernillos, libretas, archivadores, lápices.
Ate	No

Tic	No
Plan(es)	- Plan de Apoyo a la Inclusión
Medios de Verificación	- Fichas individuales de cada estudiante. - Registro de firmas de apoderados. - Calendario inicial, de proceso y final de entrevistas.

Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Lograr que el equipo directivo, técnico pedagógico y coordinaciones de ciclo se constituyan en un componente facilitador de las funciones docentes.
Estrategia	Monitorear la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo de profesores, centro, consejo escolar, centro, consejo escolar, centro de alumnos y centro de padres y apoderados.
Subdimensiones	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados
Acción	Compromiso con el medio ambiente
Descripción	El director gestiona proyectos y actividades que impacten a la comunidad educativa en relación con el autocuidado y el compromiso del medio ambiente, evidenciándose en el actuar de un estudiante integral.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director

Recursos Necesarios	Insumos de oficina (impresora, hojas, toner)
Ejecución	
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Formación Ciudadana * Fomentar en los estudiantes la valoración de la diversidad social y cultural del país.
Medios de Verificación	- Proyectos postulados - Actividades desarrolladas

Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Lograr que el equipo directivo, técnico pedagógico y coordinaciones de ciclo se constituyan en un componente facilitador de las funciones docentes.
Estrategia	Monitorear la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo de profesores, centro, consejo escolar, centro, consejo escolar, centro de alumnos y centro de padres y apoderados).
Subdimensiones	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados
Acción	Intercambio de estrategias exitosas para el aprendizaje
Descripción	Intercambio de estrategias pedagógicas entre pares de nivel, asignatura, en espacios establecidos por el equipo directivo.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP

Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos de oficina (Hojas, impresora y toner)
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Registro de asistencia - PPT y documentos

Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Lograr que el equipo directivo, técnico pedagógico y coordinaciones de ciclo se constituyan en un componente facilitador de las funciones docentes.
Estrategia	Monitorear la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo de profesores, centro, consejo escolar, centro, consejo escolar, centro de alumnos y centro de padres y apoderados).
Subdimensiones	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados
Acción	Monitoreo y seguimiento de la gestión interna
Descripción	El director instala proceso de monitoreo y seguimiento a las prácticas pedagógicas, procesos de gestión y convivencia, para abordar las dificultades de la escuela como oportunidades de mejora

Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos de oficina (hojas, impresora y toner)
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Apoyo a la Inclusión
Medios de Verificación	- Pauta de acompañamiento al aula. - Informes de convivencia. - - Informes de acompañamiento de aula

Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Verificar el nivel de cumplimiento del PEI y de la normativa vigente con el propósito de evaluar los desempeños institucionales y aportar el mejoramiento continuo de la comunidad escolar.
Estrategia	Seguimiento y control normativo del estado de la planificación institucional y de la implementación de los distintos planes y reglamentos.
Subdimensiones	* Liderazgo del sostenedor
Acción	Monitoreo, seguimiento y control de acciones
Descripción	Equipo monitorea, controla y evalúa, durante el año escolar, la efectividad de la implementación de las acciones del PME de los establecimientos educacionales de la comuna, verificando la calidad de la ejecución, el buen uso de los recursos, el control de las tareas mantenimiento y custodia de los recursos adquiridos y

	el cumplimiento de las acciones desplegadas por los establecimientos.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Sostenedor
Recursos Necesarios Ejecución	Profesionales de apoyo, recursos financieros y de administración, recursos tecnológicos e insumos computacionales, artículos de oficina y otros.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Ninguno
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de visitas con temas tratados - Registro de monitoreo y seguimiento a establecimientos - Plantilla informativa con retroalimentación

Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Verificar el nivel de cumplimiento del PEI y de la normativa vigente con el propósito de evaluar los desempeños institucionales y aportar el mejoramiento continuo de la comunidad escolar.
Estrategia	Seguimiento y control normativo del estado de la planificación institucional y de la implementación de los distintos planes y reglamentos.
Subdimensiones	Liderazgo del sostenedor
Acción	Mejorando la gestión interna.

Descripción	El sostenedor fortalecerá la capacidad de los equipos directivos a partir de la generación de implementación de un sistema de acompañamiento, supervisión y apoyo a iniciativas de participación comunal.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Equipo UTP . DAEM
Recursos Necesarios Ejecución	RRHH diverso, ATE, internet y otros análogos, contratación de servicios para la organización y ejecución de eventos con participación de las comunidades educativas. Material de oficina. Recursos tecnológicos e insumos computacionales. Traslado (bus, petróleo, arriendo)
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Ninguno
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Formato dispositivo de acompañamiento - Actas de visita a los establecimientos - Informe de resultados

Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Generar de manera formal distintos canales de comunicación entre sostenedor o representantes del sostenedor y los diferentes estamentos de la comunidad educativa para aportar al fortalecimiento de la mejora continua.
Estrategia	Implementación, seguimiento y control de los canales de comunicación institucional y de la implementación de estos.
Subdimensiones	* Liderazgo del sostenedor

Acción	Mejorando la gestión interna
Descripción	El sostenedor fortalecerá la capacidad de los distintos estamentos de la escuela, a partir de la generación de implementación de un sistema de canales de comunicación fluida, que se traducirá en acompañamiento, supervisión y apoyo a la comunidad educativa con cuatro instancias formales durante año, dos en cada semestre, las que serán calendarizadas y previamente informadas.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	DAEM- Director.
Recursos Necesarios Ejecución	RRHH, internet, Material de oficina. Recursos tecnológicos e insumos computacionales. Traslado (bus, petróleo, arriendo)
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Ninguno
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de visita al establecimiento. - Actas de reuniones realizadas - Calendarización programada. - Informe de resultados

Dimensión	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover un ambiente de respeto y sana de convivencia evidenciándose en el actuar de todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente de nuestros estudiantes.

Estrategia	Evaluación sistemática de la efectividad de iniciativas que promuevan la responsabilidad, la disciplina y la autorregulación, a través del fomento de las artes, la música y el deporte.
Subdimensiones	* Formación * Convivencia escolar
Acción	Actívate por una vida sana y cuidado del medio ambiente.
Descripción	Desarrollo de actividades que fomenten estilos y hábitos de vida saludable y el compromiso con el medio ambiente como: celebración del día internacional de la actividad física, recreos entretenidos y ferias de vida saludable y cuidado del medio ambiente.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Terminó	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Docente
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos de oficina, cámara fotográfica
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Formación Ciudadana * Fomentar la participación de los estudiantes en temas de interés público.
Medios de Verificación	- Programa de actividades. - Material audiovisual

Dimensión	Convivencia Escolar
-----------	---------------------

Objetivo Estratégico	Promover un ambiente de respeto y sana de convivencia evidenciándose en el actuar de todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente de nuestros estudiantes.
Estrategia	Evaluación sistemática de la efectividad de iniciativas que promuevan la responsabilidad, la disciplina y la autorregulación, a través del fomento de las artes, la música y el deporte.
Subdimensiones	* Formación * Convivencia escolar
Acción	Vínculo familia y escuela
Descripción	El equipo de convivencia; diseña, implementa y evalúa diversas actividades durante el año escolar para promover la responsabilidad, disciplina y la autorregulación en actividades como: Premiación a estudiantes destacados, actos solemnes, corrida familiar, talleres para padres, fiesta de la chilenidad, mateadas, aniversario y entrega de útiles año escolar
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos de oficina, trofeos, medallas, pendrive, libros, parlantes, juegos de mesa, arriendo de carpa y/o salón, alimentación, set de útiles escolares.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar - Plan de Formación Ciudadana * Fomentar en los estudiantes la tolerancia y el pluralismo.

Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de actividades - Informe de evaluación de las actividades. - Registro audiovisual - Lista de asistencia a talleres
------------------------	--

Dimensión	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover un ambiente de respeto y sana de convivencia evidenciándose en el actuar de todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente de nuestros estudiantes.
Estrategia	Evaluación sistemática de la efectividad de iniciativas que promuevan la responsabilidad, la disciplina y la autorregulación, a través del fomento de las artes, la música y el deporte.
Subdimensiones	<ul style="list-style-type: none"> * Formación * Convivencia escolar
Acción	Apoyo a la diversidad
Descripción	El equipo de convivencia escolar genera espacios para la participación activa y el apoyo a estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje, en la conducta, en lo afectivo y en lo social.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Jefe técnico
Recursos Necesarios Ejecución	Contratación de técnico diferencial Insumos de oficina (impresora, tintas, hojas)
Ate	No
Tic	No

Plan(es)	- Plan de Apoyo a la Inclusión
Medios de Verificación	- Bitácoras - Listado de estudiantes atendidos

Dimensión	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover un ambiente de respeto y sana de convivencia evidenciándose en el actuar de todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente de nuestros estudiantes.
Estrategia	Promover la formación democrática y la participación activa de los distintos estamentos de la comunidad educativa (consejo escolar, consejo de profesores, centro de alumnos y centro de padres y apoderados) que permitan mantener canales de comunicación fluida.
Subdimensiones	* Formación * Participación y vida democrática
Acción	Prevención de conductas de riesgo y resolución de conflicto
Descripción	El encargado de seguridad y técnico en enfermería implementan un plan integral para prevenir conductas de riesgo de los estudiantes, velando por el autocuidado, la integridad física, y psicológica de éstos, con protocolos de acción definidos y conocidos por la comunidad educativa, realizando seguimiento, monitoreo y evaluación de las acciones declaradas en los planes anualmente.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Encargado de seguridad y técnico en enfermería
	RRHH, Extensión horaria a docente, Implementación sala de enfermería: Camillas, silla de rueda, bandejas de curación, bandeja tipo riñón, guantes quirúrgicos, sabanillas de papel, gasa, compensas, alcohol pad, cartabón clínico, algodón médico,

Recursos Ejecución	Necesarios	vendas, baja lengua, alcohol gel, alcohol, termómetro, cinta adhesiva, jabón, compresa fría, toma de presión, libro de registro, limpiador de heridas, biombo clínico, cuello cervical, hervidor de agua, set de tazas, refrigerador pequeño para mantener compresa fría, escabel para camilla, estante para reguardar implementación, toallas de papel y frazada.
Ate		No
Tic		No
Plan(es)		- Plan Integral de Seguridad Escolar
Medios de Verificación		- Plan integral de seguridad - Bitácora - Plan semestral de atención de estudiantes.

Dimensión	Convivencia Escolar
Objetivo Estratégico	Promover un ambiente de respeto y sana de convivencia evidenciándose en el actuar de todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente de nuestros estudiantes.
Estrategia	Promover la formación democrática y la participación activa, preferentemente de los estudiantes y estamentos de la comunidad educativa que permitan mantener canales de comunicación fluida.
Subdimensiones	* Formación * Participación y vida democrática
Acción	Espacios de formación ciudadana
Descripción	Diseñar, implementar y evaluar un plan de formación ciudadana que impulse la participación, la libre expresión de opiniones e intercambio de ideas, de la comunidad educativa en actividades tendientes a promover valores ciudadanos mediante la instauración de talleres y un programa definido para la asignatura de orientación escolar.

Fecha Inicio	01/3/2019
--------------	-----------

Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Encargado de convivencia
Recursos Necesarios Ejecución	Extensión horaria encargada de convivencia (9 horas), insumos de oficina.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Formación Ciudadana * Promover la comprensión y análisis del concepto de ciudadanía y los derechos y deberes asociados a ella, entendidos éstos en el marco de una república democrática, con el propósito de formar una ciudadanía activa en el ejercicio y cumplimiento de estos derechos y deberes. * Fomentar en los estudiantes el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable, respetuosa, abierta y creativa. * Fomentar en los estudiantes la valoración de la diversidad social y cultural del país. * Fomentar la participación de los estudiantes en temas de interés público. * Garantizar el desarrollo de una cultura democrática y ética en la escuela.
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de formación ciudadana - Informe de evaluación - Actas e informes

Dimensión	Gestión de Recursos
Objetivo Estratégico	Mejorar la realización de un presupuesto que permita atender las necesidades de los diferentes estamentos de la comunidad educativa y de las necesidades directa de los y las estudiantes.
Estrategia	Establecer sistema de control y acompañamiento de uso de recursos materiales y de desempeño de funciones de personal.
Subdimensiones	<ul style="list-style-type: none"> * Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros * Gestión de los recursos educativos
Acción	Gestión del recurso humano
Descripción	El equipo directivo considera las distintas necesidades de la institución educativa y gestiona eficientemente la contratación de personal idóneo a la propuesta educativa, para dar cobertura a las necesidades identificadas de los y las estudiantes.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Terminó	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Ejecución Necesarios	RRHH variada: docentes, profesionales y técnicos. Encargado/a de convivencia, asistentes de aula, Psicólogos/as, Trabajadora Social, Coordinadora SEP, Recepcionista, Secretaria, Informático, trabajadora social, Fonoaudiólogos/as, encargado de seguridad, técnico en enfermería,

	apoyo de biblioteca CRA, docentes para reforzamientos, docente flotante, coordinador/a de CRA, coordinador/a Enlaces, coordinadores de ciclo, asesor de centro general de padres y apoderados, asesor de CGA, coordinador/a Extra Escolar, inspector de patio, talleristas (profesionales y técnicos), entre otros.
--	---

Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Desarrollo Profesional Docente
Medios de Verificación	- Bitácora - Plan de trabajo anual SEP
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$110.293.512
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$110.293.512

Dimension	Gestión de Recursos
Objetivo Estratégico	Mejorar la realización de un presupuesto que permita atender las necesidades de los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
Estrategia	Establecer sistema de control y acompañamiento de uso de recursos materiales y de desempeño de funciones de personal.
Subdimensiones	* Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros

	* Gestión de los recursos educativos
Acción	Evaluación de actividades
Descripción	Evaluar actividades extraescolares realizadas en la escuela, planificadas en el PME.
Fecha Inicio	31/3/2019
Fecha Terminó	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos de oficina (hojas de oficio, toner, impresora)
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar
Medios de Verificación	- Plan de trabajo - Evaluación de actividades

Dimensión	Gestión de Recursos
Objetivo Estratégico	Mejorar la realización de un presupuesto que permita atender las necesidades de los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
Estrategia	Establecer sistema de control y acompañamiento de uso de recursos materiales y de desempeño de funciones de personal.
Subdimensiones	* Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros * Gestión de los recursos educativos

Acción	Insumos de los recursos educativos.
Descripción	El equipo directivo asegura los mecanismos para adquirir y mantener y cuidar los recursos tecnológicos y didácticos, durante el periodo lectivo para potenciar el aprendizaje, mejorar estrategias, metodologías y facilitar el desarrollo de habilidades de nuestros estudiantes a través del uso de los recursos procurando que éstos cuenten con las condiciones de seguridad al ser guardados.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Insumos computacionales (tinta, tóner, tambor), hojas (oficio - carta), artículos de oficina (corchetera, archivadores...) artículos de librería (cuadernos, lápices...), mouse inalámbrico, pendrive, mapas, juegos de mesas educativos, recursos didácticos, micrófono inalámbricos, parlantes, libros educativos, representación de artículos (frutas, vajilla, etc), estantes para guardar artículos y libros educativos, construcción, diario mural, teatro, set útiles, impresora, soporte de proyector, computadores, laptop (desktop) cable hdmi, pantallas, office, sistema operativo para computadores.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Ninguno
Medios de Verificación	- Cuadro de requerimientos. - Nómina firmada de recepción de material

Dimensión	Gestión de Recursos
-----------	---------------------

Objetivo Estratégico	Mejorar la realización de un presupuesto que permita atender las necesidades de los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
Estrategia	Establecer sistema de control y acompañamiento de uso de recursos materiales y de desempeño de funciones de personal.
Subdimensiones	* Gestión del personal
	* Gestión de los resultados financieros * Gestión de los recursos educativos
Acción	Zona de psicomotricidad para la primera infancia
Descripción	Mejorar un espacio adecuado en cuanto a infraestructura y recursos psicomotores para nuestros estudiantes de educación parvularia, orientados a las nuevas directrices de las nuevas bases curriculares vigentes.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Terminó	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Director
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos para implementar espacios adecuados para los estudiantes de educación parvulario como: material educativo digital, palmeta de caucho de seguridad para realizar un piso acorde de acuerdo a la seguridad que los estudiantes necesitan.
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Apoyo a la Inclusión - Plan Integral de Seguridad Escolar
Medios de Verificación	- Cuadro de requerimiento - Material audiovisual del proyecto - Horario de uso del espacio de los estudiantes

Dimensión	Gestión de Recursos
Objetivo Estratégico	Mejorar la realización de un presupuesto que permita atender las necesidades de los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
Estrategia	Establecer sistema de control y acompañamiento de uso de recursos materiales y de desempeño de funciones de personal.
Subdimensiones	<ul style="list-style-type: none"> * Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros * Gestión de los recursos educativos
Acción	Coordinación SEP
Descripción	El coordinador SEP colabora a UTP en el monitoreo y seguimiento de las acciones del Plan De Mejoramiento educativo y en la administración de los recursos financieros.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Termino	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Docente
Recursos Necesarios Ejecución	RRHH
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Ninguno
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Plan anual - Bitácora

Dimensión	Gestión de Recursos
Objetivo Estratégico	Mejorar la realización de un presupuesto que permita atender las necesidades de los diferentes estamentos de la comunidad educativa.
Estrategia	Establecer sistema de control, acompañamiento y de desempeño de funciones del personal y del uso de recursos materiales.
Subdimensiones	<ul style="list-style-type: none"> * Gestión del personal * Gestión de los resultados financieros * Gestión de los recursos educativos
Acción	Coordinación aseo y ornato.
Descripción	Asignación de horas a funcionario para que se preocupe en conjunto al equipo existente, de mantener un sistema de orden, aseo y ornato en todo el establecimiento, estableciendo lugares definidos para guardar objetos, precisando uso de lugares y coordinando uso de espacios, además de llevar a cabo campañas para involucrar a los estudiantes en el cuidado y uso adecuado de todos los lugares que posee el establecimiento.
Fecha Inicio	01/3/2019
Fecha Terminó	31/12/2019
Programa Asociado	SEP
Responsable	Docente
Recursos Necesarios Ejecución	RRHH
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan Integral de Seguridad Escolar
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Cuaderno de registro. - Plan semestral.-Fotografías

PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso de seguimiento y evaluación sobre las acciones del PME se calendariza de la siguiente manera.

Fecha	Semestre	Acción a realizar
04/07/2019	Al término del primer semestre.	Analizar la implementación del PME, de las acciones que se llevan a cabo a la fecha.
27/12/2019	Al término del segundo semestre.	Analizar la implementación del PME, de las acciones que se llevan a cabo a la fecha. Recibir sugerencias para modificaciones y mejoras respectivas.
30/12/2019	Al término del año académico 2019	Análisis anual.
01/03/2020 al 30/04/2020	Desde el comienzo del año académico.	Análisis estratégico, autoevaluación institucional y planificación estratégica.
01/06/2020 al 31/12/2020	Al mes del término del segundo semestre y fin del año académico.	Seguimiento. Monitoreo
02/03/2020	Inicio del año académico	Evaluación.

**Las evaluaciones a los distintos procesos y acciones que se desarrollarán, se llevarán a cabo a través de encuestas, que serán respondidas por medio de una plataforma en línea, por el personal de la comunidad educativa, siendo sociabilizadas cuando corresponda en reflexiones pedagógicas calendarizadas para los días jueves de cada mes, de 16:00 a 17:30 horas.*

BIBLIOGRAFÍA

- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?*, Santiago: Fundación Chile/ Fundación CAP.
- PEI Escuela Carlos Trupp Wanner; gentileza Unidad Técnica Pedagógica.
- Guía para el diagnóstico institucional; División de Educación General, Ministerio de Educación. República de Chile. Año 2012.
- Orientaciones técnicas para sostenedores y directivos escolares. Plan de mejoramiento educativo: Nuevo enfoque a 4 años; marzo, 2015.
- Plan de Mejoramiento Educativo 2017, por Coordinación Apoyo a la Mejora Educativa; enero 2017.
- Guía para el diagnóstico institucional. División de Educación General, MINEDUC, septiembre 2013.
- Marco Para La Buena Dirección y El Liderazgo Escolar, MINEDUC, 2015.
- Astudillo, E.; Astudillo, O.; Cuadra, G.; Torres, M.; Vaccaro, L. (1996). *Manual para Equipos de Gestión Escolar. Conformación, Desarrollo y Consolidación del trabajo en equipo en la escuela.* Ministerio de Educación, Santiago, Chile.
- Murillo F.J. y Krichesky G. (2012) *El proceso del cambio escolar. Una guía para impulsar y sostener la mejora de las escuelas.* Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 10, 1.

